A paper prepared for the

Economic Council of Canada

P.O. Box 527
Ottawa, Ontario
K1P 5V6

Un document préparé pour le

Conseil économique du Canada

C.P. 527
Ottawa (Ontario)
K1P 5V6

[redacted]

[redacted]

91-00036/

The **Economic Council of Canada** was established in 1963 by Act of Parliament. The Council is a crown corporation consisting of a Chairman, two Directors and not more than twenty-five Members appointed by the Governor in Council.

The Council is an independent advisory body with broad terms of reference to study, advise and report on a very wide range of matters relating to Canada's economic development. The Council is empowered to conduct studies and inquiries on its own initiative, or if directed to do so by the Minister, and to report on these activities. The Council is required to publish annually a review of medium- and long-term economic prospects and problems. In addition it may publish such other studies and reports as it sees fit.

The Chairman is the Chief Executive Officer of the Council and has supervision over and direction of the work and staff of the Council. The expenses of the Council are paid out of money appropriated by Parliament for the purpose.

The Council as a corporate body bears final responsibility for the *Annual Review*, and for certain other reports which are clearly designated as *Council Reports*. The Council also publishes *Research Studies*, *Discussion Papers* and *Conference Proceedings* which are clearly attributed to individual authors rather than the Council as a whole. While the Council establishes general policy regarding such studies, it is the Chairman of the Council who bears final responsibility for the decision to publish authored research studies, discussion papers and conference proceedings under the imprint of the Council. The Chairman, in reaching a judgment on the competence and relevance of each author-attributed study or paper, is advised by the two Directors. In addition, for *authored Research Studies* the Chairman and the two Directors weigh the views of expert outside readers who report in confidence on the quality of the work. Publication of an author-attributed study or paper signifies that it is deemed a competent treatment worthy of public consideration, but does not imply endorsement of conclusions or recommendations by either the Chairman or Council members.

Établi en 1963 par une Loi du Parlement, le **Conseil économique du Canada** est une corporation de la Couronne composée d'un président, de deux directeurs et d'au plus vingt-cinq autres membres, qui sont nommés par le gouverneur en conseil.

Le Conseil est un organisme consultatif indépendant dont le mandat lui enjoint de faire des études, donner des avis et dresser des rapports concernant une grande variété de questions rattachées au développement économique du Canada. Le Conseil est autorisé à entreprendre des études et des enquêtes, de sa propre initiative ou à la demande du Ministre, et à faire rapport de ses activités. Chaque année, il doit préparer et faire publier un exposé sur les perspectives et les problèmes économiques à long et à moyen termes. Il peut aussi faire publier les études et les rapports dont la publication lui semble opportune.

Le président est le directeur général du Conseil; il en surveille les travaux et en dirige le personnel. Les montants requis pour acquitter les dépenses du Conseil sont prélevés sur les crédits que le Parlement vote à cette fin.

En tant que personne morale, le Conseil assume l'entière responsabilité des *Exposés annuels*, ainsi que de certains autres rapports qui sont clairement désignés comme étant des *Rapports du Conseil*. Figurent également au nombre des publications du Conseil, les *Études*, *Documents* et *Comptes rendus de colloques*, qui sont explicitement *attribués à des auteurs particuliers* plutôt qu'au Conseil lui-même. Celui-ci établit une politique générale touchant ces textes, mais c'est au président qu'il incombe de prendre la décision finale de faire publier, sous les auspices du Conseil économique du Canada, les ouvrages à nom d'auteur tels que les études, documents et rapports de colloques. Pour se prononcer sur la qualité, l'exactitude et l'objectivité d'une étude ou d'un document attribué à son auteur, le président est conseillé par les deux directeurs. De plus, dans le cas des *études à nom d'auteur*, le président et les deux directeurs sollicitent l'avis de lecteurs extérieurs spécialisés, qui font un rapport confidentiel sur la qualité de ces ouvrages. Le fait de publier une étude ou un document à nom d'auteur ne signifie pas que le président ou les membres du Conseil souscrivent aux conclusions ou recommandations contenues dans l'ouvrage, mais plutôt que l'analyse est jugée d'une qualité suffisante pour être portée à l'attention du public.

DOCUMENT n° 265

La législation favorisant une rémunération égale pour un travail égal au Canada

par Judith A. Alexander

Les résultats contenus dans ce "Document" demeurent l'entière responsabilité de l'auteur et, en tant que tels, n'ont pas reçu l'adhésion des membres du Conseil économique du Canada.

La série "Documents" contient des documents de travail dont le Conseil fait une diffusion restreinte, en vue de susciter des commentaires de la part de spécialistes.

Toute demande de permission pour reproduire ce document en tout ou en partie doit être adressée au :

Secrétaire du Conseil
Conseil économique du Canada
Case postale 527
Ottawa (Ontario)
K1P 5V6

ISSN 0225-8021 Juin 1984

TABLE DES MATIÈRES

		Page
Avant-propos		v
Abstract		ix
Résumé		xi
Remerciements		xiii
1	Données statistiques sur les revenus des hommes et des femmes	1
2	Législation sur le salaire égal au Canada	9
3	Interprétation des statistiques	21
4	Arguments contre la législation sur le salaire égal	29
	L'optique statistique	30
	L'optique marginaliste et l'optique institutionnaliste à l'égard de la détermination des salaires	35
	Le modèle de Buchanan et Tollison	40
	Le modèle de Robb	48
	L'analogie entre les lois sur le salaire égal et les lois sur le salaire minimum	53
5	Ségrégation professionnelle	55
6	Discrimination statistique fondée sur les différences de productivité	65
7	Rémunération égale pour un travail de valeur égale	73
8	Conclusions	87
Notes		91
Références		93

AVANT-PROPOS

Le trait peut-être le plus marquant de l'évolution du marché du travail durant les trois dernières décennies au Canada a été l'augmentation constante du nombre de femmes au sein de la main-d'oeuvre. Ainsi, les femmes qui ont des enfants d'âge pré-scolaire et scolaire, et qui travaillent à temps partiel ou à temps plein, comptent maintenant pour une part plus importante de la population active. En outre, le nombre de femmes qui entreprennent une carrière nécessitant des études postsecondaires a enregistré une croissance spectaculaire. Dans les domaines de la médecine, du droit, des affaires, de l'administration publique et de la programmation d'ordinateurs, l'augmentation des effectifs féminins a été particulièrement remarquable.

Malgré ces progrès, les femmes doivent encore affronter certains obstacles sur le plan économique, ce qui les défavorise sur le marché du travail. Comme l'expansion économique sera vraisemblablement moins rapide dans les années à venir qu'au cours des dernières décennies, on peut se demander si la croissance soutenue du taux d'activité des femmes pourra se maintenir, ainsi que le rythme auquel elles font leur entrée dans des carrières hors des domaines où elles étaient traditionnellement présentes.

Au Canada, comparativement à ce qui s'est fait dans d'autres disciplines, les économistes n'ont pas accordé tellement d'attention aux diverses questions que soulevait la participation accrue des femmes à la vie économique. En s'engageant dans ce secteur inexploré de la recherche, le Conseil économique du Canada s'est fixé des objectifs qui visaient à jeter les bases sur lesquelles des travaux plus poussés pourront être réalisés dans ce domaine, tant à l'extérieur qu'au sein même du Conseil. Voici quels sont ces objectifs :

. décrire les principaux changements qui se produisent en regard de la participation des femmes à la population active;

. préciser quelles sont les professions où les femmes ont enregistré des progrès ou un recul;

. analyser les circonstances qui ont mené à ces gains ou pertes;

. proposer, à partir des résultats des recherches qu'il aura effectuées, des mesures et des politiques susceptibles de favoriser l'égalité des chances pour les femmes dans l'économie.

C'est en regard de ces objectifs que le Conseil économique a mis au point un modeste programme de recherche sur le rôle des femmes dans l'économie, dont ce document fait parti. Évidemment, le Conseil ne s'attend pas à trouver des solutions à tous les problèmes auxquels les femmes sont confrontées. Néanmoins, il espère que des travaux de cette nature contribueront, ne serait-ce que très partiellement, à une meilleure compréhension ainsi qu'à une connaissance plus approfondie de l'activité des femmes sur le marché du travail.

En conclusion, il convient de souligner que ce document n'a pas reçu l'adhésion des membres du Conseil économique du Canada, comme toutes les études commandées par l'organisme et dont la responsabilité incombe exclusivement au chercheur. Il est publié avec l'autorisation du président du Conseil parce qu'il représente, sur le plan professionnel, un apport utile à la discussion d'une question importante touchant l'intérêt public. Le contenu de cette monographie demeure donc l'entière responsabilité de son auteur.

David W. Slater
Président

ABSTRACT

Differential compensation for men and women in the Canadian labour market has been documented over the last 20 years. It is an interesting question whether this difference can be attributed to differential inputs by men and women or to some form of unequal treatment.

This paper discusses the reasons why the average wages of women might differ from those of men. The reasons include their different representation in different parts of the labour force, their different commitment and training, and the shorter time that women spend in the labour force throughout their lives.

Current legislation in Canada is described. Equal-pay-for-equal-work are now in existence, both federally and provincially; and the more ambiguous "equal pay for work of equal value" is included in the federal Human Rights Act.

It is concluded that the theoretical arguments against equal pay for equal work are unsound but that we shall continue to observe different wages for men and women in the labour force. This differential can be attributed to the different training and extra labour market activities of

women. In spite of this conclusion, it is important to provide recognition of women's contributions to the economy, whether inside or outside the labour market, and to continue work to eradicate differences in the treatment of both sexes in the schools and with respect to pension plans. Current legislation should be enforced to deal with cases of discrimination that are found to exist.

RÉSUMÉ

On a abondamment montré, depuis une vingtaine d'années, qu'il y a des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sur le marché du travail canadien. Il est intéressant de se demander si ces écarts sont attribuables aux apports différents des uns et des autres ou à une inégalité quelconque dans le mode de traitement.

Dans ce document, l'auteur analyse les raisons pour lesquelles les salaires moyens des femmes pourraient différer de ceux des hommes. D'abord, les femmes ne sont pas également représentées dans tous les secteurs de la main-d'oeuvre, elles cherchent moins que les hommes à faire carrière sur le marché du travail, leur formation diffère de celle des hommes et elles restent moins longtemps sur le marché du travail.

L'auteur décrit ensuite la législation pertinente actuellement en vigueur au Canada. Il existe aux niveaux fédéral et provincial des lois qui reconnaissent le principe de l'égalité des salaires, à travail égal. En outre, la formulation plus ambiguë "à travail de valeur égale, salaire égal" figure dans la Loi canadienne des droits de la personne.

L'auteur estime que les arguments théoriques contre le principe du salaire égal pour un travail égal sont discutables, mais qu'il continuera de subsister des salaires différents pour le hommes et les femmes sur le marché du travail. On peut attribuer cet écart à la formation différente des femmes et à leurs activités en dehors du marché du travail. Malgré cela, il importe de reconnaître la contribution des femmes à la vie économique, tant au sein de la population active qu'à l'extérieur, et de chercher constamment à abolir les disparités de traitement selon le sexe dans les écoles et en matière de régimes de retraite. La législation actuelle devrait être appliquée de façon à couvrir les cas de discrimination constatés.

REMERCIEMENTS

Je désire remercier les personnes suivantes, qui ont formulé des commentaires précieux sur diverses parties de la présente étude : David Beattie, Jack Boan, Jac-André Boulet, Kathy Cannings, Richard Carter, Nina Colwill, Tony Coppola, Tanis Day, Louise Dulude, Robert Jenness, Laval Lavallée, Fred Lazar, Claire McCaughey, Nancy Olewiler et François Vaillancourt. Je suis également très reconnaissante de l'aide que m'ont apportée, à plusieurs reprises, d'autres membres du personnel du Conseil économique du Canada.

1 DONNÉES STATISTIQUES SUR LES REVENUS DES HOMMES ET DES FEMMES

Les statistiques accumulées jusqu'à maintenant nous ont déjà permis de démontrer que les hommes et les femmes sont rémunérés de façon inégale sur le marché du travail canadien.

En se fondant sur les données de l'Enquête sur la population active pour 1967, Holmes (1974) a conclu que les gains anticipés sur toute la vie active des femmes travaillant à temps partiel ou à temps plein au Canada ne représentent que 41 % des gains des travailleurs masculins. Si l'on tient compte des différences par rapport à la durée hebdomadaire du travail, à la catégorie professionnelle, à l'état matrimonial et au type d'emploi, le pourcentage passe à 56 %. Haessel et Kuch (1979) ont remarqué que le revenu d'emploi représente environ 87 % du revenu global des individus; en conséquence, la distribution du premier influera sans doute sur celle du second. Leur étude avait pour objet d'"expliquer les différences observées entre les revenus tirés d'un emploi qui sont perçus par les particuliers au Canada" (p. 17). Les auteurs ont utilisé les données du recensement de 1971 et ont fondé leur analyse sur l'étude menée par Podoluk (1968) à partir des données du recensement de 1961. À l'instar de Holmes, ils ont fait appel aux techniques de la régression. Le tableau 1-1 et le graphique 1-1, fondés sur les recensements de 1961 et de 1971 respectivement, sont

reproduits ci-après. On y constate que les revenus anticipés des femmes sont nettement inférieurs à ceux des hommes dont l'âge et le niveau d'instruction sont semblables.

Tableau 1-1

Distribution de fréquence des salariés faisant partie de la population active selon le sexe et le niveau de rémunération, pour l'année se terminant le 31 mai 1961

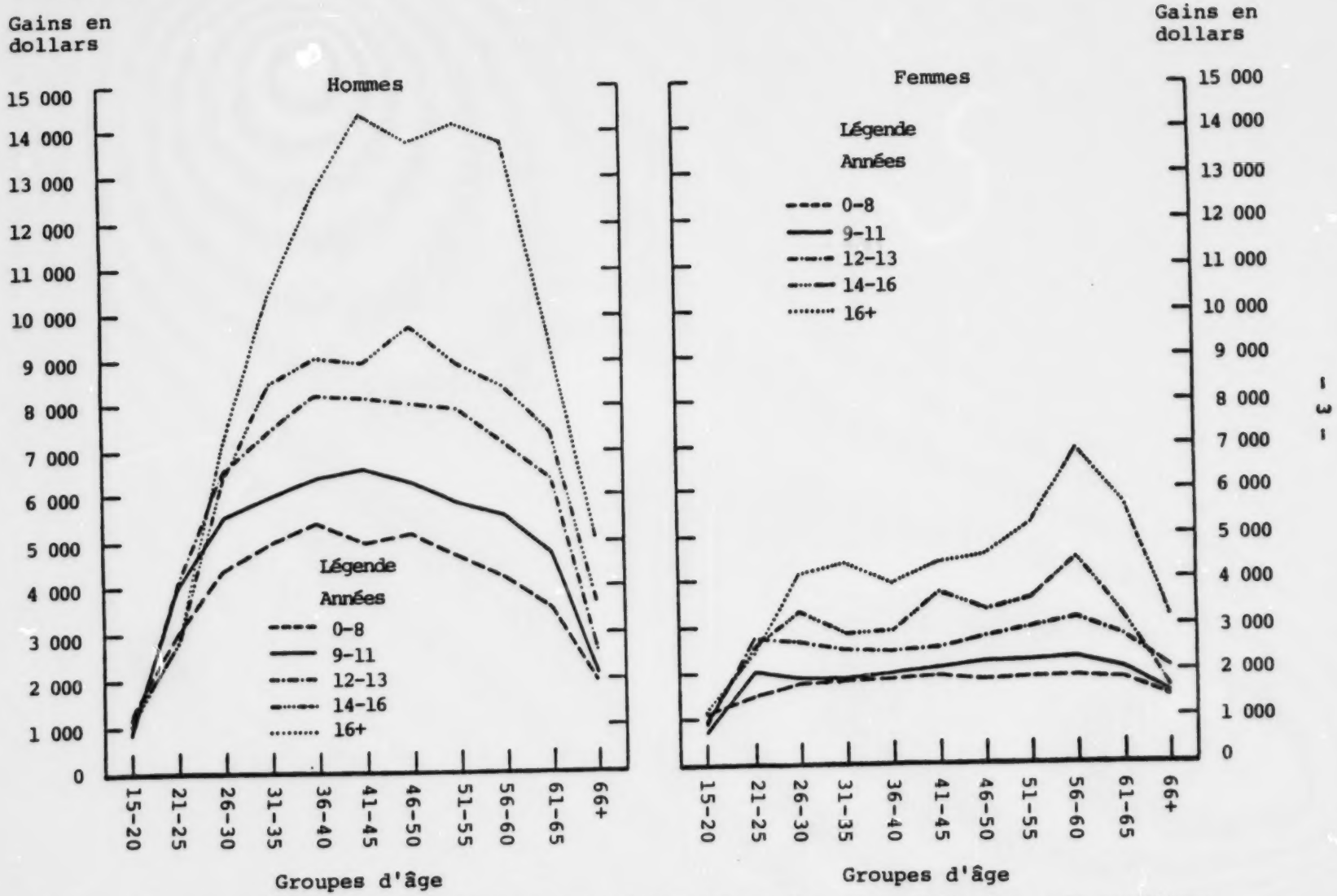
	Ensemble des salariés		Personnes travaillant pendant toute l'année[1]	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	(En pourcentage)			
Tranche de revenu :				
Moins de 1 000 $	9.6	25.2	0.8	4.6
1 000 $ - 1 999 $	11.0	25.1	3.9	22.5
2 000 $ - 2 999 $	15.6	26.4	13.4	37.5
3 000 $ - 3 999 $	22.1	15.8	26.2	24.3
4 000 $ - 4 999 $	18.7	4.8	24.4	7.3
5 000 $ - 5 999 $	10.6	1.5	14.3	2.2
6 000 $ - 6 999 $	5.2	0.6	7.2	0.9
7 000 $ - 9 999 $	5.0	0.5	6.9	0.7
10 000 $ et plus	2.1	0.1	2.9	0.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
	(En dollars)			
Moyenne de la rémunération	3,679	1,995	4,446	2,620
Médiane de la rémunération	3,624	1,988	4,234	2,610

1 Personnes ayant travaillé entre 49 et 52 semaines pendant l'année précédente, à raison, généralement, de 35 heures ou plus par semaine.

Source Bureau fédéral de la Statistique, Recensement du Canada de 1961, volume III, partie 3, Gains des salariés selon l'état matrimonial et l'âge (n° 94-536 au catalogue), tableau 15, pour les deux premières colonnes; volume VII, partie 1, La répartition des gains et des revenus (n° 99-524 au catalogue), pour les deux dernières colonnes. Ce tableau reproduit le tableau 4-3 présenté dans l'ouvrage de J. Poduluk, Incomes of Canadians, Ottawa, BFS, 1968.

Graphique 1-1

Moyenne géométrique des gains selon le sexe, l'âge et le niveau de scolarité, Canada, 1970



Source Recensement du Canada de 1971, bandes-échantillons à grande diffusion. Ce graphique reproduit le graphique 2-1 présenté dans l'ouvrage de Haessel et Kuch, Une analyse des gains au Canada, Ottawa, Statistique Canada, 1978, p. 28.

D'autres études ont fait ressortir les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment celles de Gunderson (1976), de Robb (1981), de Travail Canada, intitulée Les femmes dans la population active : Faits et données (1977), et celle de Gunderson et Jain dont les résultats ont été publiés dans Sloane (1980), sous le titre Women and Low Pay.

Gunderson (1976), en utilisant les données du recensement de 1971, a démontré que, pour toutes les catégories de professions, les femmes qui travaillent à plein temps ne font que 59 % du salaire de leurs homologues masculins; ce résultat correspond à peu près à ce qu'avait déjà observé Holmes.

Dans un autre document axé sur l'incidence de la loi de 1969 favorisant une rémunération égale pour un travail égal, Gunderson (1975) s'est penché sur les conditions salariales des travailleurs ontariens occupant le même genre de profession dans les mêmes établissements. À l'aide des techniques de régression, il a tenté d'expliquer l'écart de salaire observé entre les hommes et les femmes en se fondant sur diverses variables, dont le taux de syndicalisation, la taille de l'entreprise, la taille de la ville où était située l'entreprise, la variabilité des salaires dans une profession donnée, ainsi que la structure des modes de rémunération au rendement. Comme il s'intéressait aux personnes exerçant les

mêmes professions, il n'a pas fait intervenir de variables explicatives relatives au niveau de scolarité, à la formation et à l'expérience. Gunderson a observé que les salaires des hommes étaient supérieurs de 22 % en moyenne à ceux des femmes occupant des emplois identiques. L'existence d'un système de rémunération au rendement réduisait cet écart de 8 points de pourcentage, alors que la syndicalisation l'amenuisait de 10 points. En outre, plus l'entreprise ou la ville était petite, plus les différences de salaire augmentaient. Après avoir étudié l'incidence de la législation favorisant une rémunération égale pour un travail égal, l'auteur a observé que les écarts de rémunération étaient peu significatifs en 1968 et en 1969.

Shapiro et Stelcner (1981) se sont intéressés à la double question des écarts de salaire selon le sexe et la langue. En se servant eux aussi des données du recensement de 1971, ils ont analysé les gains des travailleurs québécois en fonction de leur langue maternelle et de leur capacité à s'exprimer dans l'une ou l'autre des deux langues officielles. Ils se sont rendus compte que les hommes et les femmes qui ne parlaient que le français gagnaient moins que les personnes qui ne parlaient que l'anglais. Ils ont de plus observé que les personnes bilingues ne jouissaient d'aucun avantage par rapport aux personnes unilingues anglaises. Les hommes qui s'exprimaient uniquement en anglais bénéficiaient de salaires supérieurs à ceux qui

ne parlaient que français, mais ce n'était pas le cas pour les femmes.

Shapiro et Stelcner ont constaté que le marché du travail du Québec est caractérisé par un niveau extrêmement élevé de ségrégation professionnelle tant selon le sexe que selon la langue; en raison de cette double ségrégation, les femmes, qu'elles soient francophones ou anglophones, se retrouvent très rarement dans les catégories professionnelles ou de gestion. Les auteurs en ont conclu que la ségrégation professionnelle explique en très grande partie la rémunération inférieure des femmes, quelles que soient leurs caractéristiques linguistiques. Ils ont également conclu que les écarts de revenu reliés à la langue prenaient une importance particulière pour les hommes très instruits.

Robb (1978), pour sa part, a étudié les écarts de salaire en Ontario, toujours à l'aide des données du recensement de 1971. Elle a estimé séparément les fonctions de rémunération des hommes et des femmes, puis a déterminé dans quelle mesure ces niveaux de salaire étaient imputables au niveau d'instruction, à l'âge, à la catégorie professionnelle, au secteur d'activité, à la formation, à l'état matrimonial, ou encore au nombre de semaines ou d'heures travaillées. Une fois éliminé l'effet propre à toutes ces variables, elle a pu constater qu'il existait toujours un

écart de rémunération entre les hommes et les femmes, écart qu'elle a attribué à la "discrimination". Robb a limité son étude aux personnes nées au Canada qui travaillaient plus de 30 heures par semaine, et au moins 40 semaines par année, dans les régions urbaines de l'Ontario. Elle a constaté que le logarithme des gains des hommes était supérieur de 59 % à celui des femmes, lorsqu'on tenait compte de la catégorie professionnelle et du secteur d'activité, et supérieur de 75 % lorsqu'on ignorait ces deux facteurs. Ce sont là les chiffres obtenus pour les personnes de moins de 30 ans; les pourcentages sont nettement inférieurs pour les personnes qui dépassent cet âge.

Les données plus récentes du recensement de 1981 font toujours ressortir un écart important entre les gains des hommes et des femmes, quoique la situation se soit améliorée quelque peu au cours des dernières années. En 1980, compte tenu du nombre d'heures travaillées, les femmes faisaient 72 % du salaire des hommes, comparé à 67 % en 1970; voir Conseil économique du Canada (1983).

Si nous acceptons cette thèse voulant qu'en général, les femmes au Canada sont moins bien payées que les hommes, il nous faut alors tenter d'expliquer pourquoi il en est ainsi. Selon l'explication retenue, on pourra songer à adopter des mesures législatives ou autres pour corriger ces inégalités.

2 LÉGISLATION SUR LE SALAIRE ÉGAL AU CANADA

Dans la présente section, nous traitons de trois types de lois actuellement en vigueur, à savoir :

1) les lois prévoyant un salaire égal pour un travail égal;
2) les lois prévoyant une rémunération égale pour un travail de valeur égale; et
3) les programmes d'action positive (au Canada, il ne s'agit généralement pas de lois, mais bien de programmes de nature volontaire).

Nous avons classé ces lois et programmes selon que le principe qui les sous-tend est plus ou moins facile à cerner, le concept de salaire égal pour un travail égal étant celui qui soulève le moins d'équivoque.

Lorsqu'on parle de travail égal, on fait référence à des emplois identiques, occupés, dans un même établissement, par deux personnes différentes. Les emplois doivent être identiques sous tous les aspects et à toutes fins ou objectifs. Les lois prévoyant un salaire égal pour un travail égal stipulent que les personnes qui occupent de tels emplois doivent recevoir le même salaire.

Lorsqu'il est question d'un travail de valeur égale, on se réfère à des emplois qui, selon l'employeur, contribuent également aux activités de l'entreprise, bien que les tâches puissent différer. Ainsi, ces emplois n'ont pas nécessairement le même titre, ni la même description de fonctions, et ils ne sont pas nécessairement situés dans le même établissement. En science économique, on dirait que de tels emplois sont caractérisés par une productivité marginale égale.

Les programmes d'action positive n'ont pas pour but d'assurer directement une rémunération égale, mais cherchent plutôt à favoriser le placement de certains groupes dans des emplois et des secteurs d'activité où ils ont été sous-représentés par le passé.

Les travailleurs du Canada sont assujettis au code du travail de la province où ils travaillent, à moins qu'ils n'oeuvrent dans un secteur d'activité de compétence fédérale, auquel cas ils sont soumis aux lois fédérales.

Le gouvernement fédéral a juridiction dans les secteurs qui exercent des activités à l'échelle nationale, internationale ou interprovinciale. Mentionnons, par exemple, les compagnies aériennes, les élévateurs à grains, les moulins à fourrage et les mines d'uranium. La plupart (plus de 90 %)

des personnes travaillant au Canada sont soumises aux lois provinciales. Par exemple, en 1976, le nombre de travailleuses assujetties à la législation fédérale (134 000) était légèrement supérieur à la population active féminine de la Nouvelle-Écosse (121 000) et légèrement inférieur à celle de la Saskatchewan (141 000); à ce sujet, voir Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, "Equal Pay in Canada", p. 17. Bien que le gouvernement fédéral ait adopté une loi favorisant le salaire égal dès 1956, cette loi n'a touché qu'une très faible proportion de la population active, comme le souligne Gunderson (1975).

Au Canada, la question du salaire égal pour un travail égal a surtout été soulevée par rapport aux écarts de rémunération fondés sur le sexe, bien que le problème de la discrimination à l'égard des francophones s'est aussi posé.

Bien que le principe de l'égalité des salaires pour un travail égal puisse sembler irrécusable, son acceptation ne s'est pas faite sans problèmes. On a longtemps considéré que le travailleur devait être rémunéré en fonction de ses responsabilités financières plutôt que de sa productivité. En fait foi un extrait d'une publication du ministère du Travail (1959) intitulée <u>À salaire égal, travail égal :</u>

> Tout juste et raisonnable que puisse paraître cette politique en matière de salaire, la coutume de verser aux femmes un salaire moindre que celui des hommes pour un travail identique reste courante.

> Un des principaux arguments avancés en faveur des salaires et traitements inférieurs dans le cas des femmes est que dans notre société l'homme est, par tradition, le gagne-pain de la famille; il lui incombe le devoir de subvenir aux besoins de la famille, et son taux de salaire devrait refléter ses responsabilités. On prétend que les travailleuses n'ont pas de charges de famille et, par conséquent, accepteront volontiers un salaire inférieur[1].

D'après ce document (p. 5), ce principe aurait été exprimé pour la première fois dans une publication du Toronto Trades and Labour Council en 1882. Cette perception des salaires qu'il convenait de verser aux femmes n'était cependant pas restreinte au Canada. Mendelsohn (1979) affirme qu'au début du siècle, en Australie, les salaires des femmes étaient fixés en fonction de deux principes, à savoir les "besoins" et le "genre de travail", de sorte que celles-ci ne gagnaient, en moyenne, que la moitié du salaire des hommes. Le critère des "besoins" est illustré dans le jugement émis en 1919 par le New South Wales Board of Trade au sujet du salaire de subsistance nécessaire à une employée adulte. Comme le souligne Mendelsohn, "cet organisme a décrété que l'employée ne devrait pas être considérée comme une personne assumant des responsabilités autres que sa propre subsistance. Il a alors fixé le salaire minimum à 3 $ par semaine, ce qui devait couvrir le coût de la vie d'une femme adulte de la classe la plus pauvre qui devait assurer sa propre subsistance, mais n'avait aucune personne à charge et ne résidait pas chez ses parents. À l'époque, le salaire moyen des hommes était de 7,67 $ par semaine[2]."

Depuis cette époque, nombre de pays occidentaux ont adopté des lois prévoyant un salaire égal pour un travail égal[3]. Au Canada, la première loi de ce genre a été édictée par le gouvernement fédéral en 1956. Huit provinces ont par la suite suivi l'exemple, à savoir l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, l'Ile-du-Prince-Édouard, la Saskatchewan et le Nouveau-Brunswick.

Les lois sur le salaire égal pour un travail égal ne visent que les travailleurs d'un même établissement afin d'éviter les problèmes de différenciation des caractéristiques de l'offre et de la demande dans différentes régions et divers secteurs d'activité. À l'échelle provinciale, il s'agit de lois sur les normes du travail ou sur les droits de la personne; ces mesures législatives relèvent généralement de la commission provinciale des droits de la personne ou d'une direction responsable des normes du travail au ministère du Travail. Ce n'est qu'en Saskatchewan que l'application de la loi relève du Bureau de la condition féminine du ministère du Travail[4]. Les lois sont plutôt restrictives, mais elles permettent une différenciation des salaires en fonction de facteurs comme l'ancienneté, le mérite, ou encore la quantité et la qualité de la production. La notion d'égalité des salaires n'inclut pas l'égalité des avantages sociaux au Québec, au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest.

Les domestiques ne sont pas protégés par ces lois à Terre-Neuve, à l'Ile-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse, ainsi que dans les Territoires du Nord-Ouest, comme d'ailleurs y échappent les employés d'organismes sans but lucratif à l'Ile-du-Prince-Édouard et dans les Territoires du Nord-Ouest. C'est également le cas des employés d'entreprises familiales, ainsi que des travailleurs agricoles, en Saskatchewan. Cette exclusion des domestiques et des employés d'entreprises familiales résulte sans doute de leur non-assujettissement à un grand nombre d'autres lois du travail dans le cadre desquelles ils sont considérés comme des cas particuliers. Il est cependant fort probable que bon nombre de ces personnes sont des femmes et que, partant, elles ne sont pas protégées par les lois prévoyant l'égalité des salaires. Dans ces secteurs, les relations employeur-employés sont sans doute très particulières et il serait difficile d'y appliquer une loi. Outre ces exceptions, les lois des diverses provinces s'appliquent à toutes les personnes qui font partie de la population active; pour leur part, les lois fédérales ne prévoient aucune exception.

La législation n'est pas uniforme dans sa définition du travail égal, quelques provinces permettant que se substituent certains éléments d'un emploi, par exemple plus de compétences en échange de moins d'efforts. Dans la plupart des provinces, si l'une des caractéristiques des emplois comparés est jugée inégale, les emplois eux-mêmes sont alors

considérés, par définition, comme inégaux. Seuls les Territoires du Nord-Ouest et le Nouveau-Brunswick admettent une certaine souplesse. Il est évident que cette définition du travail égal restreint nettement le genre de cas régis par la loi. Le champ d'application de ces lois serait beaucoup plus vaste si la définition du travail égal pouvait être assouplie de façon à comprendre le travail "semblable" ou de valeur égale. Bien que cette notion semble s'imposer d'elle-même, pour des raisons tant d'équité que d'efficacité, aux yeux des personnes rompues à la micro-économie néoclassique, selon laquelle les travailleurs doivent être rémunérés en fonction de leur produit marginal, la proposition n'est pas aussi convaincante, ni même aussi évidente, pour d'autres. Même si elle était acceptée, il ne serait pas facile (comme l'ont bien souligné Buchanan et Tollison) de déterminer exactement le produit marginal d'une personne dans une situation donnée.

La Loi sur les normes du travail de la Saskatchewan a été modifiée en 1977 pour prévoir le versement d'un salaire égal pour un travail <u>semblable</u>, ce dernier étant défini comme "un travail effectué dans le même établissement, dans des conditions de travail analogues, et exigeant des compétences, des efforts et des responsabilités semblables".

Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale a été introduit dans la législation québécoise en 1976

et dans la législation fédérale, en 1978, dans le cadre de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Les tenants de cette optique définissent la valeur de l'emploi en fonction du niveau de compétences, d'efforts et de responsabilités qu'il exige. La détermination et la comparaison de la valeur de différents emplois soulèvent évidemment d'importants problèmes d'ordre conceptuel auxquels nous reviendrons plus loin dans le présent document. Au Canada, on a prêté une certaine attention au principe de l'égalité des salaires; le ministère du Travail de l'Ontario a notamment publié une étude sur les conséquences de son application. On y relève que plusieurs pays ont légiféré dans ce domaine : la Grande-Bretagne (1970), l'Irlande (1974), l'Italie (1948), l'Allemagne de l'Ouest (1949), le Luxembourg (1974), la Hollande (1975), la Belgique (1971) et la France (1972). Tous ces pays ne distinguent pas le "travail égal" du "travail de valeur égale", et tous n'ont pas adopté des mesures adéquates pour l'application réelle du principe.

> On semble généralement s'entendre sur le fait que les progrès réels en faveur d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale ont été plutôt lents et peu encourageants. Il existe encore des écarts de salaire considérables entre les hommes et les femmes et ce, pour diverses raisons, mais l'absence d'une définition précise des termes employés dans la loi elle-même et le fait de ne pas reconnaître pleinement les diverses possibilités d'échappatoire sont certes en partie responsables de cet état de fait (ministère du Travail de l'Ontario, 1976, p. 47).

Depuis 1977, les personnes assujetties à la législation fédérale travaillent sous l'égide de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale. Les plaintes à cet égard doivent être présentées à la Commission canadienne des droits de la personne. Jusqu'en 1982, aucune cause n'avait été portée devant les tribunaux et seules quatre causes d'arbitrage touchaient la question du travail de valeur égale[5].

Les programmes d'action positive sont des plans adoptés par les employeurs en vue d'embaucher et de former des groupes sous-représentés au sein de leur effectif. Si, par exemple, le pourcentage de femmes occupant un poste de direction dans une entreprise donnée est inférieur au pourcentage des femmes travaillant dans l'entreprise (ou au pourcentage de femmes titulaires de postes de direction dans l'ensemble de la population active), cette entreprise peut alors tenter de corriger la situation en embauchant ou en promouvant plus de femmes dans ce genre de postes.

Un programme d'action positive pourrait donc se traduire par des efforts particuliers sur le plan du recrutement, de la formation ou du perfectionnement, ou par l'imposition de quotas, de calendriers ou d'objectifs visant à corriger la sous-représentation du groupe en question. Ainsi, l'action positive tente de compenser pour les inégalités engendrées

par des comportements ou des structures organisationnelles antérieurs présumés discriminatoires.

En Saskatchewan, c'est en août 1979 qu'on a enchâssé dans le code des droits de la personne le principe de l'action positive. L'article 47 permet spécifiquement aux employeurs de mettre sur pied des programmes à cet effet. La Saskatchewan, l'Ontario et la Colombie-Britannique ont déjà le leur, et toutes les provinces, à l'exception de Terre-Neuve, souscrivent maintenant à l'adoption d'une telle initiative.

Dans la section 1, nous avons affirmé, en nous fondant sur des statistiques agrégées, qu'au Canada, les femmes sont moins rémunérées que les hommes. Une autre façon de mesurer l'inégalité des revenus (bien qu'elle soit plutôt approximative) consiste à analyser les règlements obtenus par suite de l'introduction de la législation sur l'égalité des salaires. Il faut toutefois garder à l'esprit que l'importance des règlements est fonction de l'enthousiasme du corps législatif à faire appliquer la loi. À Terre-Neuve et dans les Territoires du Nord-Ouest, les plaintes doivent être soumises par des individus; dans toutes les autres provinces, la Commission des droits de la personne peut elle-même mener des enquêtes. Toutes les provinces, à l'exception des Territoires du Yukon, protègent les plaignants d'éventuelles représailles et leur permettent aussi, au besoin, de garder

l'anonymat. De façon générale, une fois la plainte déposée, l'organisme responsable doit prendre une décision et établir un règlement monétaire. Les personnes concernées sont habituellement indemnisées pour le salaire perdu. On peut aussi interjeter appel et finalement avoir recours aux tribunaux. Jain (1981) a étudié l'interprétation donnée par les tribunaux aux lois canadiennes. En Ontario, on a jugé que l'expression "même travail" ne signifiait pas nécessairement "travail identique"; deux postes peuvent porter des titres différents sans que la nature du travail diffère vraiment; de plus, le fait d'assumer des tâches quelque peu différentes ne signifie pas pour autant que le travail n'est pas égal. De même, lorsque quelques hommes accomplissent le même travail que les femmes dans une profession, ils ne peuvent pas être mieux rémunérés que ces dernières. En fait foi une décision rendue en Saskatchewan, à l'Université de Regina, où 5 des 46 concierges étaient des hommes; dans ce cas, on a jugé que quelques hommes se trouvaient à faire le même travail que les femmes et qu'une différence de salaire n'était pas justifiée. La législation canadienne permet qu'on verse des salaires différents pour des "raisons autres que le sexe"; dans la loi fédérale, par exemple, il est permis de tenir compte des différences au niveau de la qualité du travail, telle que celle-ci est définie par la direction d'une entreprise.

Comme l'ont fait remarquer Jain et Sloane (1981), le règlement d'une cause en faveur du plaignant peut se traduire par une compensation pour le salaire perdu ou pour la douleur et l'humiliation occasionnées, par la réintégration de l'employé dans son poste ou l'offre d'un nouvel emploi, ou par une lettre d'excuses. On peut aussi exiger de l'entreprise qu'elle affiche le code des droits de la personne dans son établissement et qu'elle arrête ses pratiques illégales. C'est la compensation pour le salaire perdu qui est la sanction la plus souvent promulguée. L'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière a estimé que les indemnités versées aux plaignants qui ont obtenu gain de cause se situaient en moyenne entre 300 $ au Nouveau-Brunswick en 1976 et 1 492,50 $ en Colombie-Britannique avant la même année. Au Québec, aucune indemnité n'a été accordée, bien qu'une décision ait été rendue dans sept causes en 1976. Jain a examiné les décisions rendues jusqu'en 1980, mais n'a pas fourni de résultats par province. Il a constaté que les indemnités versées au titre du salaire perdu allaient de 40 $ à 72 518 $ et celles qui ont été accordées en compensation des dommages se chiffraient entre 100 $ et 27 200 $. L'existence même de ces règlements indique que les femmes ont été victimes d'inégalités de revenu par le passé.

3 INTERPRÉTATION DES STATISTIQUES

Les deux premières sections du présent document soulèvent les questions suivantes : comment devons-nous interpréter les statistiques de la section 1, et jusqu'à quel point les mesures législatives dont nous avons traité à la section 2 permettent-elles de corriger les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes ?

Il est évident (bien que simpliste) que l'on peut entièrement imputer cet écart de revenu à la "discrimination sexuelle", la discrimination étant le phénomène observé lorsque "des personnes semblables sous tous les rapports pertinents sont traitées différemment du fait qu'elles appartiennent à une classe donnée" (Hoffman et Quade, 1982, p. 36).

Une approche plus prudente consisterait à corriger l'écart en fonction de la distribution de certains attributs entre les hommes et les femmes (notamment l'âge, l'expérience, le niveau d'instruction, la concentration dans certains secteurs d'activité, l'absentéisme, les absences de la population active, et ainsi de suite) et à n'imputer que la différence résiduelle à la discrimination sexuelle. Comme toute analyse de régression comporte des variables omises et des variables résiduelles, cette procédure peut comporter

certaines ambiguïtés. Si les résidus obtenus par suite de l'application de la méthode des moindres carrés indiquent qu'une variable importante a été omise dans l'équation, nous ne pouvons déterminer s'il s'agit de la variable "sexe" ou d'une autre variable fortement corrélée avec cette première. Par ailleurs, nous ne pouvons être assurés qu'il n'y a pas de discrimination sexuelle du fait que les hommes et les femmes occupant les mêmes emplois reçoivent les mêmes salaires; il se peut fort bien que les femmes soient exclues des postes les mieux rémunérés, pour une raison ou une autre, et que, partant, elles n'aient pas accès à une rémunération plus élevée. La ségrégation professionnelle ne peut ressortir de statistiques corrigées sur les salaires qui résultent d'une analyse de régression; quoi qu'il en soit, elle peut néanmoins être considérée comme une autre forme de discrimination. Même la concentration des femmes dans certains secteurs ne permet pas de conclure qu'il y a discrimination, puisque des facteurs autres que le sexe peuvent parfois intervenir dans cette situation. Dans une cause portée devant les tribunaux américains, un juge a fait l'affirmation suivante : "Les statistiques à l'effet que beaucoup plus de Noirs que de Blancs occupent des postes de niveau inférieur ne permettent pas, à elles seules, d'établir qu'il y a discrimination à l'égard des Noirs. Si l'on est incapable de démontrer que ces derniers sont aussi intéressés que les Blancs à occuper divers autres emplois, qu'ils ont les mêmes

compétences et qu'ils sont aussi disponibles, on ne peut que conclure qu'un plus grand pourcentage de Noirs que de Blancs sont disposés à accepter les emplois de bas niveaux" (Hoffman et Quade, 1982, p. 2).

Les auteurs mentionnés dans la section 1 ont fait des régressions pour tenter d'expliquer les écarts de salaire entre les hommes et les femmes à partir des variables dont nous venons de parler. Après avoir tenu compte de tous ces facteurs, certains ont conclu que l'écart restant était attribuable à la discrimination sexuelle, alors que d'autres ne partageaient pas cet avis. Holmes est resté neutre; Haessel et Kuch (1979) ont affirmé que si l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes devait être attribué à la discrimination, celui qu'on observait entre les hommes célibataires et les hommes mariés devait l'être aussi. Cet écart était en effet important, mais ils se sont demandés si l'état matrimonial, plutôt que la discrimination, n'en était pas la cause, puisque celui-ci peut influer sur l'engagement des hommes sur le marché du travail et sur leur productivité. Il n'est pas impossible que ce raisonnement vaille aussi pour les femmes. Robb (1978) a accepté l'hypothèse de la discrimination, comme l'a fait aussi Gunderson, qui a soutenu que "l'existence d'un écart de salaire ... s'inscrivait très bien dans le cadre des théories de la discrimination et des thèses voulant que les femmes assument de plus grandes responsabilités familiales et domestiques que les hommes" (Gunderson

1976, p. 127). Le Fraser Institute ne s'est pas servi de données canadiennes, mais il était convaincu que les données américaines ne permettaient pas d'appuyer l'hypothèse selon laquelle il existe de la discrimination sur le marché du travail; à ce sujet, voir Block et Walker (1982).

Il est évidemment très difficile de tirer des conclusions définitives à partir d'études statistiques, mais nous devons être disposés à accepter la vision des statisticiens, selon laquelle il est possible de corroborer des hypothèses émises sur la réalité à l'aide de données. Nous devons aussi être d'accord avec l'Institut Fraser lorsqu'il affirme que l'action positive part du principe "qu'en l'absence de discrimination, les niveaux de rémunération des diverses minorités - raciales, sexuelles (sic), ethniques - seraient les mêmes que ceux de la majorité (p. xvi)". On constaterait sûrement que la distribution des salaires est différente pour chacun des sous-groupes, mais en l'absence d'autres différences d'attributs (âge, compétences, etc.), la moyenne des distributions devrait sensiblement être la même, mises à part les erreurs d'échantillonnage. Nous devons accepter l'hypothèse de travail voulant que si toutes les variables sont prises en compte, deux personnes identiques sous tous les aspects, à l'exception de leur sexe, devraient pouvoir, en l'absence de discrimination, recevoir le même salaire.

Enfin, nous devrions peut-être restreindre notre définition de la discrimination - c'est-à-dire le traitement différent de personnes possédant les mêmes caractéristiques - à la discrimination économique. Deux personnes peuvent ne pas posséder les mêmes attributs sur le marché du travail (expérience, compétences, taux d'absence, et ainsi de suite) non pas parce que leurs attributs de base (quels qu'ils soient) diffèrent, mais parce qu'elles n'ont pas été élevées et socialisées de la même façon. Il ne serait pas raisonnable de s'attendre à ce que le marché assume le fardeau de corriger des actions qui se sont produites à l'extérieur de ses frontières.

C'est précisément là ce que soutenait Breton (1984) lorsqu'il expliquait que bon nombre des phénomènes observés sur le marché du travail ont leur origine à l'extérieur de ce marché. Il ajoutait que sous des mots tels que "discrimination", "motivation" et "oppression" se cachait une certaine ignorance et qu'il conviendrait peut-être d'étudier plus à fonds les notions qu'ils recouvrent si l'on voulait découvrir les véritables causes des écarts de rémunération. En tant que variables explicatives, ces notions ne sont guère opérationnelles et elles sont certes difficiles à intégrer dans une analyse de régression. Pour ce qui a trait au comportement des femmes sur le marché du travail, le fait d'attribuer les écarts de salaire aux attitudes différentes des femmes nous amène à soulever la question de l'origine de ces atti-

tudes, avant même qu'elles n'entrent sur le marché du travail; il nous faut alors étudier le préconditionnement subi par les femmes à l'école et à la maison. Le Conseil des sciences du Canada a fait quelques pas en ce sens lors d'une conférence qui a donné lieu à la publication d'un document intitulé Qui fait tourner la roue ? (1981); il proposait alors quelques modifications aux méthodes d'enseignement aux enfants. Il est évident que chaque personne (de quelque sexe qu'elle soit) est différente et qu'elle est traitée différemment des autres à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du marché du travail. S'il nous est impossible de conclure que le traitement différent réservé aux hommes et aux femmes résulte d'un biais systématique (ou d'un traitement discriminatoire ou injuste), alors tout correctif de nature législative, par exemple des lois assurant une rémunération égale pour un travail égal, n'est ni nécessaire, ni souhaitable. Le simple fait de montrer que le marché ne rémunère pas également les hommes et les femmes ne nous permet pas de conclure que ces personnes sont traitées différemment uniquement en raison de leur sexe.

Il se peut que les hommes et les femmes adultes soient rémunérés différemment sur le marché du travail en raison de leur éducation et de leur socialisation passée. Si tel est le cas, il faudrait adopter des politiques d'éducation et des politiques sociales à cet égard, mais seulement si les écarts de salaire observés sont considérés comme injustifiés et

exagérés. Sur des bases strictement économiques, si la motivation et l'engagement des hommes et des femmes sur le marché du travail diffèrent, il n'y a aucune raison de traiter ces hommes et ces femmes de façon identique.

Enfin, il se peut que l'activité des hommes et des femmes sur le marché du travail soit différente, non pas en raison de leur socialisation et de leur conditionnement, mais en raison de différences génétiques inhérentes qui auraient une incidence considérable sur leurs activités. En termes plus simples, la productivité des hommes et des femmes peut être différente précisément parce qu'il s'agit d'hommes et de femmes. Si tel est le cas, aucun correctif n'est nécessaire.

4 ARGUMENTS CONTRE LA LÉGISLATION SUR LE SALAIRE ÉGAL

Comme nous l'avons déjà mentionné, le concept des besoins a longtemps servi à déterminer les salaires. Étant donné que la plupart des femmes au travail n'avaient pas de responsabilités familiales, on jugeait inutile de leur verser un salaire égal à celui des hommes. Cet argument ne tient plus (en fait, il a été contredit par la réalité, puisque nombre de femmes assument aujourd'hui la charge d'une famille). La nécessité d'adopter une loi pour assurer la rémunération des travailleurs en fonction de leur contribution au marché du travail n'est pas reconnue par certains auteurs. Quiconque accepte leurs arguments n'est alors pas convaincu de la nécessité d'une législation prévoyant une rémunération égale pour un travail de valeur égale, ni du bien-fondé des programmes d'action positive. S'il n'existe pas de raison logique pour verser le même salaire à toutes les personnes qui assument des tâches identiques à l'intérieur d'une entreprise donnée, il n'est certes pas facile de se convaincre que les personnes qui assument des tâches semblables dans des entreprises ou des emplois différents devraient recevoir le même salaire. Enfin, si, comme certains l'ont indiqué, l'action positive vise simplement à corriger les injustices passées, ce genre de mesure n'est certes pas nécessaire.

Le premier argument invoqué s'attaque aux mérites de la législation favorisant un salaire égal pour un travail égal; aux termes de cet argument, les données statistiques disponibles ne permettent pas d'appuyer l'hypothèse selon laquelle à un travail égal ne correspondrait pas un salaire égal. Le deuxième argument est de nature économique; si des travailleurs affichant la même productivité ont des coûts d'option différents, leur salaire devrait alors correspondre à leur coût d'option. Un troisième argument connexe, qui sera examiné dans la section suivante, souligne que les écarts de rémunération entre hommes et femmes peuvent être imputés à la ségrégation professionnelle, ségrégation qui ne peut être éliminée par des lois prévoyant un salaire égal pour un travail égal. Les solutions à ce problème (s'il s'agit effectivement d'un problème) doivent aller au-delà des lois de nature économique et amener des changements sur les plans social et institutionnel.

L'optique statistique

Selon l'optique statistique, des personnes qui semblent identiques et donc semblent fournir un même travail sont en fait différentes. Block a montré que même si, globalement, le salaire des femmes comprises dans son échantillon ne représentait en 1971, au Canada, que 37,5 % de celui des hommes, il passait à 99,2 % lorsqu'on limitait la comparaison aux hommes et aux femmes célibataires (Block et Walker, 1982,

chapitre 5). En utilisant l'état matrimonial pour représenter la motivation à demeurer sur le marché du travail, il concluait donc qu'il existait plus de similitudes entre les revenus des femmes célibataires et celui des hommes célibataires qu'entre celui des hommes et des femmes en général. Cette affirmation est évidemment juste : d'une part, les femmes célibataires sont moins souvent des travailleuses à temps partiel que ne le sont les femmes mariées; elles ont moins tendance à travailler de façon intermittante; et, enfin, l'évolution de leur carrière et de leur emploi est à peu près analogue à celle des hommes.

Cependant, Block n'a pas tenu compte de l'âge ni de l'expérience dans son analyse. Si les femmes célibataires sont, en moyenne, plus âgées que les hommes célibataires et si la productivité est reliée à l'âge et à l'expérience, les données de Block sur la similarité des revenus appuient, en fait, l'hypothèse selon laquelle les revenus des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. De plus, on n'explique toujours pas le fait constaté que les hommes mariés gagnent davantage que les hommes célibataires, alors que l'on observe le contraire dans le cas des femmes. En référence aux travaux de Block, Haessel et Kuch font la remarque suivante : "Il est cependant important de se rendre compte que si l'analyse est limitée aux sous-groupes de célibataires, il se peut que les résultats ne soient pas représentatifs de l'ensemble de la population en raison du processus de sélection qui

s'opère sur le "marché matrimonial" (1977, p. 147). De plus, le tableau présenté par ces deux auteurs révèle que les femmes célibataires sont effectivement, en moyenne, plus âgées que les hommes célibataires. Les chiffres sont ventilés selon l'origine ethnique, et l'âge moyen des hommes n'est jamais supérieur à celui des femmes. L'écart varie de trois mois à quatre ans.

Dans la même publication de l'Institut Fraser, Williams a retenu la même optique méthodologique pour analyser les revenus des Noirs et des Blancs aux États-Unis; voir Block et Walker (1982). Son texte tend à montrer que les statistiques générales peuvent induire en erreur et occulter certains phénomènes, et que les écarts relevés entre les salaires moyens des Noirs et des Blancs peuvent être expliqués en partie par des différences sur les plans de l'âge et des compétences. L'auteur aborde cependant l'analyse de façon intéressante. Citons-le : "il y a quelques années, un fonctionnaire bien connu de la Californie a quitté son emploi pour déménager en Alabama, provoquant ainsi une hausse du quotient intellectuel moyen dans les deux États, d'après un éditorial de la presse locale. Cela est évidemment possible. De la même façon, une simple redistribution de la population des États-Unis pourrait permettre d'augmenter le quotient intellectuel moyen de l'ensemble des cinquante États (Falk et Bar Hillel, 1980, p. 106)". La conclusion à tirer de cette affirmation, c'est qu'il faut d'abord préciser davantage les

questions telles "est-ce que les femmes gagnent vraiment moins que les hommes ?" pour pouvoir y répondre correctement.

Williams soutenait que, en ventilant les statistiques globales en fonction des catégories de Blancs, de non-Blancs, d'hommes et de femmes, les écarts apparents de rémunération pouvaient être attribués à des facteurs objectifs comme le niveau d'instruction, la profession ou la situation géographique. Implicitement, il était disposé à accepter des écarts de revenu inexpliqués comme une preuve de discrimination.

En examinant les statistiques sur les revenus des Noirs et des Blancs, il a observé des écarts de rémunération entre les hommes des deux races, mais non entre les femmes. Aux yeux de Williams, cette anomalie relative aux gains des femmes constituait un obstacle insurmontable qui l'empêchait d'accepter l'hypothèse voulant que les Noirs fassent l'objet de discrimination. Williams a attaché autant d'importance aux résultats concernant les femmes qu'aux résultats obtenus pour les hommes, même si l'univers initial des 1 950 femmes (Noires et Blanches) ne comprenait que 28 % de femmes faisant partie de la population active et seulement 3,5 % de femmes noires. Il a donc tiré des conclusions au sujet de la discrimination à partir d'un échantillon ne retenant que 7 personnes sur chaque tranche de 200.

Les résultats de Williams sont très semblables à ceux de Shapiro et Stelcner (1970), dont nous avons déjà mentionné les travaux sur les écarts de revenu entre les hommes et les femmes. Ces derniers voulaient étudier l'incidence de l'origine linguistique sur les revenus au Québec. Ils ont constaté que même si celle-ci avait un effet significatif sur le revenu des hommes, ce n'était pas le cas pour les femmes, et les écarts de revenu étaient inférieurs entre les femmes elles-mêmes qu'entre leurs homologues masculins. Les auteurs en ont simplement conclu que les femmes gagnaient moins que les hommes et que les hommes anglophones possédaient un avantage par rapport aux francophones.

Ainsi, en présence de données analogues, Williams en vient à des conclusions tout à fait à l'opposé de celles de Shapiro et Stelcner; cela pourrait être dû au fait que ces études ont pour but de vérifier deux hypothèses qui ne sont pas contradictoires. Williams présumait que les femmes étaient moins productives que les hommes, et les revenus inférieurs des femmes venaient confirmer son hypothèse. Par contre, Shapiro et Stelcner considéraient que la même réalité permettait plutôt de renforcer l'hypothèse voulant que l'origine linguistique et les aptitudes sur le plan de la langue aient une forte incidence sur les gains des hommes.

Il est impossible de réfuter les arguments de Block, bien que personnellement nous ne les trouvons pas

convaincants. Ils ont toutefois le mérite de faire ressortir la nécessité, pour le statisticien, de bien établir que les groupes qui reçoivent des salaires différents possèdent effectivement des caractéristiques semblables.

L'optique marginaliste et l'optique institutionnaliste à l'égard de la détermination des salaires

Selon cette seconde optique, il est essentiel, aux fins de l'efficacité économique, que les travailleurs soient rémunérés en fonction de leur coût d'option, et non pas selon la valeur de leur produit marginal. Les tenants de cette optique soutiennent que l'imposition d'une politique d'égalité des salaires peut créer du chômage chez les travailleurs les moins bien payés, réduire la production, ou même mettre en péril l'existence de certaines entreprises.

Pour analyser ces arguments, il convient de revenir au débat (ou à la "guerre", comme l'appelait Machlup) qui a fait rage dans les années 40 et 50 entre les marginalistes et les institutionnalistes au sujet de la manière dont il convenait d'expliquer le comportement des entreprises. En fait, "c'était le principe de la productivité marginale retenu pour expliquer la demande de main-d'oeuvre de la part d'une entreprise donnée qui était la cible principale des attaques de 1946"; voir Machlup (1967). Lorsqu'on lit certains des travaux actuels au sujet de la détermination des salaires en

ayant à l'esprit l'histoire de cette controverse, on a de bonnes chances de se retrouver en terrain extrêmement familier. Les personnes qui nient l'explication des salaires fondés sur la productivité marginale se rangent dans le camp institutionnaliste de Lester (1946) et de Hall et Hitch (1939). Cette observation n'est pas particulièrement intéressante en soi, mais elle permet d'éclaircir quelque peu le débat.

La théorie marginaliste stipule que les entreprises qui évoluent dans un environnement hautement concurrentiel essaient de maximiser leurs profits et, par conséquent, qu'elles tentent de se situer au niveau de production où le coût marginal est égal au revenu marginal. Il s'ensuit que les entreprises paient les facteurs de production en fonction de la valeur de leur produit marginal. L'optique marginaliste a été élargie de façon à tenir compte de la possibilité que les entreprises ne visent pas uniquement la maximisation des profits, et la plupart des marginalistes reconnaissent que la théorie pure n'est pas, à elle seule, suffisante pour comprendre entièrement le fonctionnement de l'entreprise en situation de concurrence imparfaite.

La théorie behavioriste et organisationnelle constitue une autre façon d'expliquer le comportement de l'entreprise. Ses adhérents considèrent que les prix de vente peuvent être établis de manière empirique en ajoutant, par exemple, au

coût moyen une certaine marge de profit, que les salaires peuvent être fixés par les syndicats à la table de négociation ou par le pouvoir du marché, et que les objectifs visés par l'entreprise peuvent être multiples et incohérents.

Une bonne part du débat théorique au sujet du principe de la rémunération égale pour un travail égal concerne les critères permettant de définir le travail égal et la difficulté d'isoler la contribution marginale d'une personne dans une entreprise. Ce sont précisément les problèmes qu'ont dû affronter les institutionnalistes au cours des années 40, problèmes qui les ont amenés à remettre en question l'optique marginaliste.

Nous observons cette confusion dans l'interprétation donnée par Block de la législation sur le salaire égal pour un travail égal.

Les tribunaux ne tentent pas de mesurer la productivité dans les causes portant sur le principe d'une rémunération égale pour un travail égal; ils établissent l'égalité ou la similitude du travail à partir des descriptions de tâches ou d'une liste des caractéristiques de l'emploi - voir Treiman et Hartmann (1982), Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (1977), et Jain (1981) - et fixent les salaires pour des emplois égaux au taux de rémunération le plus élevé pour ce genre d'emploi. Block a mal compris cette façon de procéder des tribunaux et, dans sa

critique des lois actuelles, l'a qualifiée d'"arbitraire"; voir Block et Walker (1982), p. 106 :

> La productivité doit être estimée (ou devinée) par les entrepreneurs, qui ont à le faire tous les jours et perdent de l'argent pour chacune de leurs erreurs. Ces personnes sont davantage en mesure de déterminer correctement les salaires que ne le sont les juges et jurés qui ont peu d'expérience en la matière et ne risquent pas de perdre de l'argent en cas d'erreur. Comme les lois portant sur la rémunération égale pour un travail égal présument qu'il est facile de mesurer la productivité, elles vont à l'encontre des faits (c'est nous qui soulignons). Il est donc impossible de les appliquer de façon juste et non arbitraire.

Block se trompe lorsqu'il affirme que les décisions des tribunaux sont fondées sur la théorie marginaliste. Étant donné les prémisses de l'optique institutionnaliste, ces décisions sont tout à fait logiques; évidemment, elles ne se conforment pas à la notion du produit marginal véhiculée par les économistes, mais ce n'est pas là leur objectif. Soulignons que cette optique suppose implicitement l'existence d'une relation entre la description d'un poste et la productivité.

La seconde objection à l'argument reposant sur le coût d'option nécessite une analyse attentive de l'incidence d'une telle détermination des salaires sur le plan de la répartition. Nous pouvons montrer que si les travailleurs sont rémunérés en fonction de leur coût d'option plutôt que de leur produit marginal, les marchés doivent alors être impar-

faits et les entreprises doivent nécessairement bénéficier de rentes.

Dans le cadre de la théorie néoclassique sur les salaires, les employeurs ne versent donc pas aux travailleurs un montant supérieur à ce qu'ils considèrent être l'équivalent de leur contribution marginale à la production. De même, les travailleurs ne fournissent pas leurs services pour un montant inférieur au salaire minimal qu'ils escomptent, quelle que soit la façon dont celui-ci est établi. Il existe un marché du travail et l'échange ne se produit sur ce marché qu'au moment où le premier montant est supérieur au second; de plus, dans un monde parfaitement concurrentiel, sans aucune friction, ces deux montants sont égaux à la marge. Supposons qu'un groupe de personnes affichant la même productivité travaillent pour une entreprise donnée. Si l'entreprise verse le même salaire à tous ses employés, mais que certains d'entre eux auraient travaillé à un moindre salaire, alors ces derniers bénéficient d'une rente économique (ou d'un surplus du producteur). Par contre, si les employés ne sont payés qu'au taux qu'ils avaient escompté recevoir, c'est à l'entreprise que revient la rente. Si, à long terme, celle-ci conserve le même personnel, elle bénéficie toujours de la rente, même si, en situation de concurrence parfaite, elle n'enregistre pas de profits excessifs. Ce surplus peut être transféré au propriétaire du facteur de production fixe.

L'hypothèse selon laquelle l'ensemble du personnel aurait la même productivité s'applique à deux cas. Le premier est celui où tous les employés affichent exactement la même productivité et contribuent de façon identique à la production. Le second s'applique lorsque l'ensemble du personnel constitue une "équipe" qui ne peut être dissociée; le retrait d'un seul de ses membres détruirait l'équipe et mettrait fin à toute production. Dans ce dernier cas, l'entrepreneur suppose simplement que toutes les personnes à son emploi ont la même productivité marginale et que le produit moyen est égal au produit marginal, et il agit en conséquence; en d'autres termes, les personnes employées sont des biens parfaitement complémentaires dans le processus de production.

Le modèle de Buchanan et Tollison

Buchanan et Tollison (1981) ont présenté un modèle intéressant, fondé sur ce concept d'équipe, pour tenter de montrer que le principe de l'efficacité économique exige simplement que les travailleurs soient rémunérés en fonction de leur coût d'option et non de leur produit marginal. Ils ont supposé que deux types de travailleurs (x et y) sont embauchés à des salaires correspondant à leur coût d'option différent. La production est réalisée par une équipe composée d'un nombre fixe de personnes des deux catégories. Le

producteur n'augmente pas la quantité de x ou de y pour rétablir l'égalité entre les coûts marginaux de ces deux genres de facteurs (et, incidemment, pour accroître la production) puisque le concept d'"équipe" impose des limites sur le degré avec lequel on peut les substituer dans le processus de production. D'après les résultats obtenus, l'imposition d'un salaire égal pour x et y (au taux le plus élevé entre W_x et W_y) diminuerait les rentes dont bénéficient les entreprises, acculerait certaines d'entre elles à la faillite, abaisserait la production, et diminuerait le bien-être général. Les deux auteurs prétendent ainsi que le versement de salaires différents peut être logiquement défendu.

Trois questions doivent être posées en regard de cette analyse : premièrement, comment se fait-il que les coûts d'option diffèrent au départ ? deuxièmement, quels sont les niveaux de profit et de production au point d'équilibre initial ? et, troisièmement, quelle est la masse salariale totale à ce même point d'équilibre initial ?

D'après Buchanan et Tollison, l'entreprise de leur modèle est parfaitement concurrentielle sur le marché; ainsi, en situation d'équilibre à long terme, elle ne fait pas de profits et le paiement de ses facteurs de production épuise son produit total. Dans pareil cas, il est sûr que les lois sur l'égalité des salaires acculeront certaines entreprises à la faillite. La masse salariale initiale est appropriée,

mais inadéquatement répartie entre les travailleurs de type x et y. Le salaire qu'il conviendrait de verser aux employés correspond à la somme pondérée des salaires reçus par x et y; ainsi, si W représente la masse salariale totale et que

$$W = W_x x + W_y y \ ,$$

le salaire non discriminatoire correspondra à $\frac{W}{x + y}$.

Comme $\frac{W}{x+y} < W_y$ (si le coût d'option est plus élevé pour les travailleurs y), l'établissement d'un nouveau salaire incitera les travailleurs y à changer d'emploi, ce qui réduira la production dans ce secteur d'activité.

On ne peut établir avec certitude s'il s'agit là d'une perte ou d'un gain de bien-être. Une simple réduction de la production dans un secteur d'activité donné ne peut être considérée de façon non équivoque comme une perte de bien-être. Si quelques entreprises seulement versent des salaires différents, alors celles-ci bénéficient d'une rente qu'une loi sur l'égalité des salaires viendrait éliminer. Pour pouvoir affirmer qu'il s'ensuivrait une réduction du bien-être général, il faut tout d'abord porter un jugement de valeur sur le niveau de bien-être qui existait initialement.

Cette notion a été étudiée par Harberger (1971) dans le contexte du sous-développement. Le principe s'applique

clairement. Celui-ci soutenait qu'il n'était pas correct, lorsqu'on voulait évaluer l'incidence des projets d'investissements sur le bien-être, d'utiliser les salaires pour mesurer le coût d'option social. Selon lui, c'est le salaire minimum escompté par les travailleurs, plutôt que celui qui était effectivement versé, qu'il fallait compter dans le coût du projet. La différence entre les deux montants représentait un accroissement net de bien-être pour les travailleurs. "C'est ainsi qu'il devrait en être. Si seulement nous connaissions, pour chaque projet d'investissement, les prix auxquels les travailleurs sont prêts à offrir leurs services, c'est certainement ceux-ci dont nous voudrions nous servir pour évaluer le coût d'option social du travail de chaque personne (p. 566)."

Si nous renversons cet argument et l'appliquons à l'argumentation de Buchanan et Tollison, nous constatons que le fait de verser aux travailleurs un salaire égal à leur coût d'option, plutôt qu'à leur produit marginal, entraîne une baisse de leur surplus et de leur bien-être. Si, par contre, on les rémunère tous au même taux, on augmente leur bien-être mais on réduit la production, d'où une diminution du bien-être dans d'autres secteurs. Le choix de l'une ou l'autre option déborde toutefois le champ de la science économique positive.

Buchanan et Tollison en étaient conscients, puisqu'ils affirmaient dans une note (p. 35) :

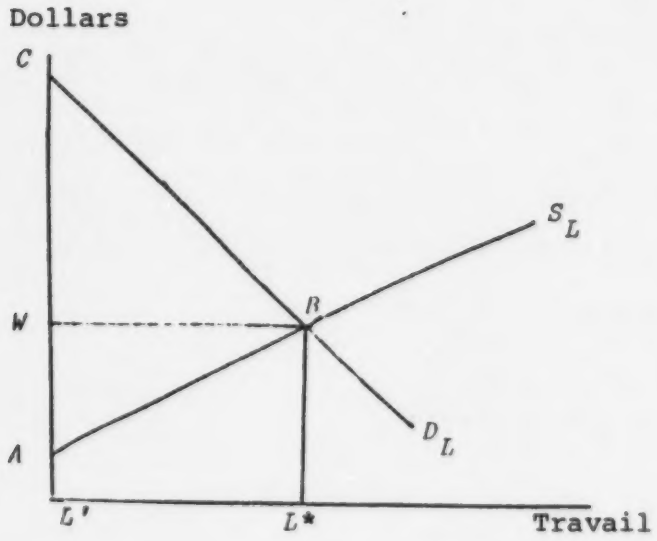
> Dans cette perspective, l'entreprise constitue donc un monopsone traditionnel. Notre analyse indique uniquement qu'une rémunération discriminatoire des facteurs de production, pratique qu'adopterait tout naturellement l'entreprise de type monopsone, est nécessaire pour que l'allocation des ressources soit efficace. Le monopsone n'a évidemment pas besoin de conserver les "rentes" dont pourraient autrement bénéficier les propriétaires des facteurs. En raison de la concurrence sur le marché des produits, il se peut que le monopsone ne puisse survivre que s'il est en mesure d'exercer une certaine discrimination dans l'achat des facteurs.

Cela ne représente certes pas un exemple d'efficacité néo-classique, mais plutôt un bon exemple de surproduction du bien en question, à moins que nous ne soyons disposés à formuler des jugements de valeur sur la nécessité de le produire.

Si Buchanan et Tollison s'opposent à ce que le salaire soit égal à la valeur du produit marginal, ils s'opposent alors à toute la théorie marginaliste sur la détermination des salaires. Ils préconisent plutôt un modèle simple de discrimination par les prix, où l'employeur tente d'absorber l'ensemble du surplus imputable aux ressources. Il est évident qu'il s'agit là d'un modèle où l'employeur traite les travailleurs différemment à partir de critères injustifiés (à savoir le coût d'option plutôt que le produit marginal), puisqu'en situation de concurrence parfaite,

une condition que l'on pourrait qualifier d'"anonymat" doit être remplie. La dernière personne à être embauchée dans une entreprise a un produit marginal bien précis, mais si on permute l'ordre dans lequel les travailleurs sont embauchés, ce sera à une autre personne qu'on attribuera ce même produit marginal. C'est pourquoi on rémunère tous les travailleurs au même salaire. Considérons le graphique suivant :

Graphique 4-1



Il n'existe pas de raison théorique justifiant que affiche le produit marginal le plus élevé, alors qu'il est prêt à offrir ses services au prix le plus bas, ni que le

produit marginal de soit égal au salaire minimal qu'il escompte, sauf si celui-ci est la dernière personne embauchée[6]. On voit, d'après le graphique, que s'il y a deux facteurs de production - l'un variable (le travail) et l'autre fixe - l'aire peut servir à amortir le coût du facteur fixe. Si l'entreprise peut s'approprier tout le surplus du producteur qui autrement reviendrait aux travailleurs, elle bénéficie alors d'un montant supplémentaire correspondant à ABW. À long terme, l'entreprise qui conservera un certain surplus bénéficiera d'une rente économique.

Le versement de salaires différents à des travailleurs apparemment homogènes indique que le système comporte certaines caractéristiques non concurrentielles (l'employeur peut en effet exercer une discrimination fondée sur les prix) ou encore que l'homogénéité n'est pas réelle - ou du moins non évidente aux yeux de l'employeur.

Si des travailleurs affichant la même productivité ont des coûts d'option différents, des salaires différents ne peuvent leur être versés à moins que le marché ne soit pas concurrentiel. C'est là la distinction faite par Machlup entre le genre de problèmes pouvant être traités dans le cadre du modèle marginaliste et ceux qui doivent faire l'objet d'une démarche behavioriste. "Nombre de personnes qui préconisent une théorie plus réaliste de l'entreprise et s'en font les protagonistes sont conscientes du fait que

l'extension et l'enrichissement du concept d'entreprise qui a été fait par les behavioristes n'est pas nécessaire, sauf dans les cas où les entreprises d'un secteur sont grandes et peu nombreuses, et qu'elles n'ont pas à subir les pressions de la concurrence. Nous pourrions citer nombre d'auteurs à cet égard" (Machlup, 1962, p. 11). L'approche de Buchanan et Tollison ne s'applique pas à des secteurs d'activité parfaitement concurrentiels. Pour ceux qui ne le sont pas, on peut parfois estimer que la discrimination par les prix est nécessaire à leur survie, mais les secteurs de ce genre sont peu nombreux. Nous ne voyons pas pourquoi il faudrait en tenir compte dans la législation visant une rémunération égale pour un travail égal, et il s'imposerait sans doute d'approfondir l'analyse de ces pratiques discriminatoires sur le plan des salaires.

Il nous faut enfin étudier la question des coûts d'option différents : il est extrêmement difficile de concevoir que des personnes tout à fait identiques du point de vue de leurs caractéristiques propres et de leur valeur pour une entreprise puissent avoir des coûts d'option différents. Pourtant, Buchanan et Tollison en donnent un exemple, celui où des travailleurs auraient des préférences strictes au sujet de l'endroit où ils veulent travailler, ce qui correspond à l'exemple classique utilisé dans les manuels pour analyser le cas de la rente économique. De façon générale, c'est le travailleur qui bénéficie de cette rente

puisque, dans un contexte de concurrence parfaite, l'employeur ne peut exercer de discrimination à l'égard de ses employés. Un autre exemple serait celui où les possibilités d'emploi dans certaines professions sont limitées dans d'autres régions, en raison d'une surabondance de main-d'oeuvre ou d'une restriction à l'entrée provoquée par des pratiques discriminatoires. De nouveau, l'employeur ne pourrait exploiter cette situation à moins qu'il ne soit dans une situation de monopsone.

Le modèle de Robb

Comme Buchanan et Tollison étudiaient le cas de travailleurs complémentaires, nous présumons que les lois sur le salaire égal auxquelles ils faisaient allusion étaient en fait les lois visant une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Pour sa part, Robb (1982) s'est intéressée directement à l'incidence de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale. À son avis, cette loi peut avoir un effet pervers, du fait qu'elle peut faire disparaître les emplois des personnes qu'elle cherchait à protéger, entraînant ainsi une baisse de la production et de l'emploi. Elle s'inquiète de la façon dont la Commission juge que des emplois sont "égaux", ainsi que des conséquences de ses décisions sur le plan de l'emploi. Pour qu'un travail soit jugé égal, il doit être de valeur ou de productivité égale, mais l'inverse n'est

pas vrai; en effet, on peut attribuer une valeur égale à un travail de nature différente. Robb s'inquiète de ce que, en raison des conditions existant sur le plan de l'offre, des emplois auxquels on assigne une "valeur égale" en raison de leur description de fonctions puissent en fait être caractérisés par un produit marginal différent. À son avis, cela rendrait la notion de valeur égale non opérationnelle; elle craint aussi que, dans la mesure où la Commission erre dans le domaine des descriptions de poste, elle puisse également errer dans ses jugements relatifs aux pratiques discriminatoires. Comme elle l'a souligné, cette loi est axée sur la discrimination professionnelle, si bien que des personnes occupant des emplois à productivité égale pourraient néanmoins recevoir des salaires différents parce que leurs descriptions de postes sont différentes.

Robb a soulevé un problème qui n'apparaissait pas dans le modèle de Buchanan et Tollison puisqu'ils ne s'intéressaient qu'à une seule entreprise. Le principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale n'est pas restreint à la comparaison des travailleurs d'une entreprise donnée. Dès que deux entreprises (ou deux secteurs d'activité) font l'objet d'une étude, il est possible que l'on constate que des travailleurs également productifs reçoivent des salaires différents du simple fait que les conditions du marché sont différentes d'un secteur à l'autre. Au fil des ans, et en l'absence de toute forme de rigidité, ces diffé-

rences devraient disparaître à mesure que les travailleurs se déplacent d'un marché à l'autre.

Robb s'est aussi intéressée à l'équivalence présumée entre la valeur du produit marginal et la description d'un poste. Prenons, par exemple, le paragraphe où elle traite des problèmes observés chez les dactylos, où il y a surplus de main-d'oeuvre. Le salaire de ces personnes est inférieur à celui des commis à la correspondance en raison de ce surplus du côté de l'offre. La valeur de leur produit marginal est aussi moins élevé, pour la même raison, et malgré que les deux genres d'emplois soient équivalents d'après les descriptions de fonctions. Dans ce cas, Robb prévoit que la Commission ferait une erreur. De nouveau, on oppose la vision marginaliste à l'approche behavioriste dans la théorie de la détermination des salaires; reprenons, à cet effet, un passage cité par Robb :

> Plusieurs personnes soutiennent ... que les structures de salaire existantes sont déterminées davantage par le pouvoir de négociation, le pouvoir de monopole, les coutumes et des accidents de parcours, que par les forces concurrentielles du marché. Bon nombre de recherches empiriques ont été menées à ce sujet, mais aucune n'est concluante. D'après une étude effectuée par l'OCDE et portant sur les salaires et la mobilité de la main-d'oeuvre dans dix pays (1965), il est possible de corroborer l'une ou l'autre des hypothèses - à savoir que les mouvements de main-d'oeuvre sont "en grande majorité insensibles aux variations de salaire" ou que le mécanisme des salaires est si sensible et si puissant que des variations minimes et temporaires suffisent pour provoquer une redistribution considérable de la main-d'oeuvre[7].

Les fantômes intellectuels de 1946 nous hantent toujours!

Enfin, la remarque de Robb selon laquelle "la législation favorisant une rémunération égale pour un travail de valeur égale ne devrait pas modifier considérablement les écarts de salaire entre les hommes et les femmes" est sans doute vraie. Comme elle le souligne dans le texte précité (p. 4), moins de 10 % de la population active est touchée par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Son effet peut être beaucoup plus symbolique que pratique, signifiant aux provinces l'importance d'adopter une législation analogue. Les personnes qui prônent l'égalité des salaires soutiennent que ce genre de législation devrait s'appliquer aux travailleurs qui sont également productifs ou (dans le cas de Buchanan et Tollison) à ceux dont la productivité dans une équipe ne peut être différenciée. Si nous acceptons la notion d'équipe, un employeur ne pourrait certes pas envisager de diviser une équipe en licenciant certaines personnes, mais il pourrait réduire le nombre d'équipes.

Aussi bien Buchanan-Tollison que Robb ont négligé, dans leurs modèles, l'incidence que pouvait avoir la position initiale de leurs variables sur le bien-être. Buchanan et Tollison ne précisent pas pourquoi des travailleurs supposés identiques accepteraient d'offrir leurs services à des prix différents, bien que Robb se soit intéresssée aux causes du surplus de main-d'oeuvre dans certaines professions. Ces

deux états de fait pourraient logiquement être attribués à l'existence de rigidités ou d'éléments non concurrentiels ailleurs dans l'économie. Il est possible que les femmes se retrouvent en surplus dans les emplois de dactylo parce qu'on les empêche d'occuper d'autres emplois tout aussi productifs, ou que leurs coûts d'option soient inférieurs parce que des rigidités institutionnelles ne leur permettent pas d'accéder à des emplois qu'elles considéreraient plus intéressants.

Robb en est arrivée à la même conclusion (correcte) que Buchanan et Tollison, à savoir que l'imposition de la loi pourrait se traduire par une hausse du chômage. D'après les deux derniers auteurs, des équipes complètes pourraient être mises à pied, alors que, du point de vue de Robb, seules les personnes les moins bien rémunérées initialement le seraient. Lorsqu'on envisage un changement social donné, il est extrêmement difficile de ne nuire à personne, et dans le cas présent, les résultats sur le plan du bien-être sont relativement ambigus. Quoi qu'il en soit, il est évident que dans des causes portant sur l'égalité de rémunération, la décision de fixer les salaires au niveau le plus élevé des deux salaires peut exacerber les effets mis en relief par Robb et Buchanan-Tollison. Le fait de réduire le salaire des travailleurs les mieux payés ne serait cependant pas acceptable du point de vue politique ou pragmatique.

L'analogie entre les lois sur le salaire égal et les lois sur le salaire minimum

Block s'est aussi intéressé à l'incidence de la loi. Il soutient que celle-ci peut empêcher des femmes d'être embauchées dans des emplois qu'elles auraient autrement pu obtenir (à des salaires inférieurs). La loi aide cependant les femmes qui travaillent - elles sont souvent plus nombreuses que celles qui sont à la recherche d'un emploi - et les correctifs qu'elle prévoit (la récupération du salaire perdu, entre autres) reflètent bien ce souci d'équité à l'égard des personnes qui occupent déjà un emploi. De plus, le problème mentionné par Block semble avoir déjà été traité dans la section de la Loi canadienne sur les droits de la personne, selon laquelle :

> Constitue un acte discriminatoire le fait de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu ... directement ou indirectement, pour un motif de distinction illicite.

L'approche de Block et Walker était analogue à celle de Buchanan et Tollison, qui ont essentiellement traduit "devrait" par "est". Pour Buchanan et Tollison, les écarts de salaire observés sont le signe qu'il existe des coûts d'option différents. Pour Block et Walker, ils traduisent des différences dans les produits marginaux. De façon analogue à l'argument qui voudrait que les lois sur le salaire minimum entraînent du chômage parce que l'embauche

de travailleurs ayant une faible productivité n'est pas rentable pour les employeurs, ils soutiennent que l'adoption de lois visant une rémunération égale pour un travail égal provoque un accroissement du chômage chez les femmes (p. 104). Cette analogie entre les deux genres de lois est fausse, puisque les lois qui visent l'égalité des salaires partent du principe que les emplois sont égaux lorsque leurs descriptions de tâches sont les mêmes, qu'ils soient occupés par des hommes ou par des femmes. Il est cependant évident que dans la mesure où les salaires imposés par suite des jugements rendus sont "trop élevés", il s'ensuivra du chômage et une réduction de la production.

5 SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Ce sont les statistiques sur les revenus au Canada qui ont permis d'observer et de commenter le phénomène de la ségrégation professionnelle. C'est toutefois un phénomène difficile à analyser puisqu'on peut simultanément expliquer son existence par les théories de la discrimination et invoquer son existence pour expliquer les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Si la ségrégation professionnelle est considérée comme un problème, elle ne peut cependant pas être corrigée par une législation prévoyant une rémunération égale pour un travail égal. Il est loin d'être évident, non plus, qu'elle puisse l'être par une loi favorisant une rémunération égale pour un travail de valeur égale, même si, comme nous le verrons plus loin, il se peut que certaines catégories professionnelles soient sous-payées précisément parce qu'on y retrouve essentiellement un groupe dont la contribution est sous-évaluée par la société. Si l'on juge que la distribution professionnelle est "déséquilibrée", ce sont des programmes d'action positive qu'il faut adopter, bien qu'il soit plutôt difficile de justifier qu'une distribution donnée puisse être qualifiée d'"injuste" ou de "déraisonnable".

Dans la présente section, nous étudions les raisons qui pourraient expliquer la distribution actuelle des professions entre les hommes et les femmes.

Une bonne part de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes peut être expliquée par le fait que ces deux groupes occupent des catégories professionnelles rémunérées différemment. Selon la théorie du capital humain, si les femmes s'attendent à passer 30 ans dans la population active (comparativement à 40 pour les hommes), elles disposent de moins de temps pour faire profiter leur investissement dans leur capital humain, et il est donc rationnel pour elles d'acquérir un niveau d'instruction inférieur et moins de compétences liées au marché que ne le font les hommes; voir Becker (1964). Il est possible de préciser cette thèse en tenant compte du taux de dévaluation des compétences acquises, ainsi que du moment de la sortie de la population active, mais cela n'en modifie pas la philosophie de base. Les femmes acquièrent moins de compétences que ne le font les hommes et se retrouvent concentrées dans des catégories professionnelles peu spécialisées; en conséquence, leurs salaires sont inférieurs à ceux des hommes parce que leur engagement dans la population active est plus faible. Cette approche a été approfondie par Polachek (1981) qui s'est intéressé au choix professionnel des personnes dont les taux d'activité anticipés sur l'ensemble de la vie diffèrent. Les personnes qui s'attendent à se retirer le plus longtemps de la population active auront tendance à choisir une profession dont les compétences ont le taux le plus faible d'atrophie. Polachek a estimé les taux d'atrophie pour huit catégories professionnelles; il a constaté que les taux sont plus élevés

dans le cas des groupes professionnels, des gestionnaires et des gens de métier, résultat qu'il considère fort plausible. Il a retenu un échantillon de femmes blanches âgées de 30 à 44 ans pour vérifier l'hypothèse voulant qu'une participation intermittente à la population active conduirait à un choix professionnel autre que les catégories affichant des taux d'atrophie élevés. À partir de ces résultats, il a conclu que si les femmes s'engageaient à fond dans la population active, le nombre de femmes professionnelles augmenterait de 35 %; le nombre de femmes gestionnaires doublerait et le nombre de femmes dans les secteurs de la vente, des services et du travail ménager (rémunéré) diminuerait de 25 % (aux États-Unis).

La seconde raison qui permettrait d'expliquer que les choix de carrière et la productivité des femmes sont si différents de ceux des hommes, c'est que celles-ci ont été socialisées et formées différemment. Selon le Conseil des sciences du Canada, le fait que les jeunes filles ne s'inscrivent pas aux cours de sciences au niveau secondaire explique que les jeunes femmes soient exclues des domaines scientifiques à l'université et, partant, des carrières scientifiques. La concentration de femmes dans certaines catégories professionnelles serait donc imputable au fait qu'elles n'ont pas suivi les cours de sciences à l'école. Le Conseil des sciences n'explique cependant pas ce comportement qui a suscité la tenue d'une conférence en 1980, et dont un

compte rendu a par la suite été publié[8]. Ce compte rendu comprend des données statistiques et des résumés de travaux sur les différences supposées entre les capacités intellectuelles, les normes psychologiques et les processus de socialisation des hommes et des femmes. Le chapitre 2, rédigé par Joan Scott, présente un résumé statistique qui montre que très peu de filles s'inscrivent aux cours de physique et de mathématiques au niveau secondaire. Par contre, elles étudient davantage la biologie que les garçons, mais moins d'élèves, au total, apprennent cette discipline plutôt que les mathématiques et la physique. Les filles qui s'inscrivent en sciences réussissent en général aussi bien que les garçons, et le compte rendu de la conférence n'indique d'aucune façon que celles-ci évitent les sciences parce qu'elles seraient incapables d'y réussir.

Le problème de l'absence d'éducation scientifique chez les femmes est complexe et ne peut être résolu par le biais d'une loi favorisant une rémunération égale. Les femmes doivent pouvoir comprendre la technologie qui envahit notre vie quotidienne et elles doivent améliorer leurs compétences scientifiques et techniques pour s'assurer une place sur un marché du travail en évolution constante. Ce problème est étudié dans la publication du Conseil des sciences intitulée Qui fait tourner la roue ?. Celui-ci est si inquiet de la situation actuelle qu'il a émis une déclaration à cet égard : "Le manque d'intérêt des filles pour les cours de sciences

conduit à l'absence des femmes dans les professions scientifiques. À l'heure actuelle, peu de femmes détiennent des postes de responsabilité dans les universités, l'administration publique et les milieux industriels ... Pour que les femmes puissent influer sur l'évolution de notre société, elles doivent être bien représentées dans la communauté scientifique".

Les propositions de politiques issues de la conférence relèvent principalement de l'action positive. Celle de créer des cours de sciences distincts pour les jeunes filles (principalement pendant l'adolescence) pourrait être mise en oeuvre rapidement et facilement, surtout dans les grandes écoles qui comptent plusieurs groupes par matière. On a démontré que dans les écoles non mixtes les filles étaient plus nombreuses à suivre des cours de sciences qu'elles ne l'étaient dans les écoles mixtes. Il sera difficile de modifier les stéréotypes culturels dans les écoles, mais encore plus difficile de fournir des modèles aux jeunes filles et de multiplier le nombre de femmes enseignantes dans ces domaines.

La proposition visant à implanter l'action positive dans les écoles est intéressante, cependant, puisqu'elle permettrait d'éviter bon nombre des préjugés que certains entretiennent encore à l'égard de ce principe. Comme les élèves de niveau secondaire ne produisent pas un produit tangible,

les arguments voulant que ce genre de programme diminue la productivité peuvent être rejetés. Le coût d'option pour qu'une jeune fille suive un cours de sciences n'est pas l'exclusion d'un garçon (sauf à très court terme et dans le cadre d'un système extrêmement inflexible), et personne ne peut certes soutenir que le fait d'accroître le nombre de filles en sciences puisse faire baisser les normes! Les statistiques dont nous disposons indiquent que les jeunes filles inscrites en sciences réussissent aussi bien, en moyenne, que les garçons. En dernière analyse, il faut tenir compte de la perte humaine que subit un groupe qui ne comprend pas une certaine partie de notre culture commune. À cet égard, il nous apparaît intéressant de reprendre, en substance, les paroles de C. P. Snow :

> ... Les personnes qui n'ont aucune connaissance scientifique s'excluent d'un vaste domaine d'expérience : elles peuvent être comparées aux personnes sourdes, qui sont exclues de toute expérience musicale et doivent vivre sans musique. Cependant, les invasions intellectuelles de la science sont nettement plus profondes ... Les personnes qui ne comprennent pas la méthode scientifique, ne comprendront pas la profondeur de leur propre culture[9].

Jane Gaskell a mis en doute les données présentées dans Qui fait tourner la roue ?[10] à partir d'une lettre de la Saskatchewan School Trustees Association qui montrait que, en Saskatchewan, les différences dans les inscriptions étaient plutôt faibles, ainsi qu'à partir d'un document de Scott qui indique que les données sont trop fragmentaires pour

permettre de tirer des conclusions fiables[11]. Il semble cependant faire peu de doute que les femmes sont sous-représentées dans les disciplines scientifiques au niveau universitaire; à ce sujet voir Breton (1984) et Conseil économique du Canada (1983). Évidemment, le fait d'orienter les filles vers des disciplines non scientifiques n'est qu'un seul des facteurs qui contribuent à la concentration des femmes dans certaines catégories professionnelles. Le secteur des soins infirmiers fournit un bon contre-exemple, puisqu'il s'agit d'un domaine où les femmes sont prépondérantes. Ce domaine exige certes une formation scientifique, ce qui n'empêche pas les jeunes filles qui désirent être infirmières de réussir à l'acquérir dès le niveau secondaire.

Ces deux explications indiquent que la structure professionnelle en place résulte des choix des femmes, qu'elles soient bien informées ou non. Les théories sur la dualité du marché du travail et les marchés internes du travail laissent entendre que la distribution professionnelle découle d'un comportement discriminatoire de la part des employeurs au moment de l'embauche.

D'après la théorie des marchés internes du travail, les employeurs se fondent sur des critères différents lorsqu'ils embauchent et au moment de prendre des décisions en matière d'avancement ou de transfert à l'intérieur de l'entreprise.

Les personnes qui ne sont pas d'abord embauchées n'ont évidemment aucune chance de postuler d'autres emplois ni de gravir les échelons dans l'entreprise. La discrimination peut s'exercer à l'entrée en raison de la "diplômanie", des stéréotypes sexuels, ou de règles syndicales.

La théorie de la dualité du marché du travail stipule qu'il existe deux types de marché du travail : l'un est caractérisé par des salaires élevés, la stabilité de l'emploi et des possibilités de carrière intéressantes; l'autre se compose surtout d'emplois intermittents, offrant peu de formation en cours d'emploi et de faibles possibilités de perfectionnement des compétences. Les hommes sont fortement concentrés dans le premier secteur, alors que les femmes se retrouvent essentiellement dans le second. Jain (1981) est d'avis que les données empiriques permettant d'appuyer cette théorie ne sont pas parfaitement concluantes, mais il considère qu'elles peuvent fournir un cadre d'analyse utile pour la formulation de politiques.

La répartition professionnelle n'est pas uniquement un phénomène économique; elle ne peut donc pas être modifiée uniquement par des lois économiques. Il n'est pas évident non plus qu'il faille absolument la modifier, si ce n'est du point de vue de l'éducation donnée aux garçons et aux filles. À l'heure actuelle, on semble viser à fournir le même genre d'éducation au deux groupes, mais les résultats concrets se

font attendre. Si l'on y arrivait effectivement, la distribution professionnelle s'en trouverait peut-être modifiée; mais compte tenu des responsabilités des femmes à l'extérieur du marché du travail, il est fort probable que la distribution des professions demeurera toujours très asymétrique.

6 DISCRIMINATION STATISTIQUE FONDÉE SUR LES DIFFÉRENCES DE PRODUCTIVITÉ

Dans la section 4, nous avons traité des arguments posant qu'il n'est pas nécessaire de verser une rémunération égale pour un travail égal. Nous n'avons cependant pas répondu à la question qui consiste à savoir si, en présence de différences de productivité sur le marché du travail, le fait de verser une rémunération inégale peut être considéré comme une pratique non discriminatoire.

La productivité des femmes sur le marché du travail peut être considérée inférieure à celle des hommes même si, d'après leurs descriptions de tâches, elle est identique. Avant d'examiner plus à fond cette proposition, il convient de se pencher sur la dimension temporelle du marché du travail. Même si l'essentiel de l'analyse économique de la productivité est effectué sur une base statique et atemporelle, les institutions du marché du travail et les décisions d'embauche se situent dans un environnement temporel. Deux personnes peuvent être également productives à un moment donné, mais on peut considérer que l'une d'elle le sera moins dans le futur si on anticipe que son taux d'absentéisme sera plus élevé ou qu'elle quittera plus tôt son emploi. Les lois favorisant une rémunération égale pour un travail égal, fondées sur des descriptions de tâches

statiques, peuvent donc entraîner une discrimination en faveur des femmes ou au contraire les empêcher d'être embauchées.

Une des raisons qui pourrait expliquer une plus faible productivité des femmes sur le marché du travail serait leur capacité unique de porter des enfants. Cette caractéristique oblige les femmes à se retirer temporairement du marché du travail pour porter et allaiter leur enfant, de sorte que les objectifs et les anticipations des jeunes femmes peuvent être nettement différents de ceux des jeunes hommes. Cet aspect a été traité dans la section 5. Le résultat de cet écart de productivité est qualifié de "discrimination statistique" par Jain; voir Jain et Sloane (1981). L'employeur considère que la femme est une personne susceptible de se retirer temporairement ou définitivement du marché du travail, afin d'avoir des enfants. Il doit assumer des coûts en raison de ce comportement et, par conséquent, hésite à embaucher des femmes, quelles que soient leurs intentions ou leurs aspirations individuelles. Les règlements actuels qui empêchent l'employeur de poser des questions, au cours d'une entrevue pré-emploi, au sujet de l'état matrimonial, de l'âge et des projets des femmes relativement à la formation d'une famille exacerbent ce problème. En effet, aucune femme ne peut démontrer que la probabilité qu'elle quitte son emploi est plus faible que celles que l'employeur a déjà lui même établies dans son esprit au sujet des femmes en général.

La loi favorisant une rémunération égale pour un travail égal ne tient pas compte de ce problème de la discrimination statistique, qui s'inscrit dans une perspective dynamique. Il convient de distinguer la productivité réelle de la productivité anticipée. La productivité anticipée d'une femme qui a l'intention de quitter son emploi à brève échéance est plus faible que celle d'un homme qui s'engage dans une carrière pour la vie. Pourtant, une loi préconisant une rémunération égale pour un travail égal stipulera que ces deux personnes doivent recevoir le même salaire, bien que leur productivité diffère. En l'absence d'une telle loi, il est évident que les femmes qui ne se conforment pas à la norme seraient moins bien payées que les hommes, même si elles fournissent des services équivalents. Encore une fois, il semble qu'une loi sur l'égalité des salaires entraîne une redistribution du revenu en faveur des femmes, mais elle peut aussi se traduire par une réduction de leur niveau d'emploi, si les entreprises peuvent éviter de les embaucher.

Cet écart de productivité peut engendrer de la discrimination à l'égard des femmes dans le cadre des régimes de pension actuels. Le traitement réservé aux hommes et aux femmes retraités diffère sous deux aspects. Dans la mesure où les femmes gagnent moins que les hommes, leurs pensions sont moins élevées. Une loi sur l'égalité des salaires permet certes d'éliminer certaines de ces inéquités, mais

elle ne peut toutefois pas résoudre les problèmes causés par la sortie des femmes du marché du travail; seule une réforme des régimes de retraite peut le faire. Dans un article récent de l'International Labour Review, André Laurent traitait justement du lien entre le traitement égal que prévoyait la loi dans les domaines de l'emploi et celui qui était préconisé dans les programmes de sécurité sociale des pays de la CEE[12]. Il soulignait que ces programmes n'ont pas pour règle de traiter également les hommes et les femmes. Cela vaut autant pour le Canada. Ce sujet ne s'inscrit pas au centre des préoccupations du présent document, puisque nombre de sources d'inégalités dans les régimes de retraite touchent les femmes qui ont peu, sinon aucunement, participé à la population active. Dans une analyse de la situation des femmes dans notre société, il convient cependant de s'intéresser au traitement réservé aux femmes dans le cadre des régimes de retraite.

Les congés de maternité payés peuvent être considérés comme un autre des aspects relevant du principe de la rémunération égale, puisqu'ils soutiennent le revenu des femmes à un moment où elles ne peuvent pas travailler. Sous cet angle, ces dispositions s'apparentent à celles de l'assurance-chômage et aux prestations versées en cas d'accident de travail. Un employeur peut fort bien considérer que ce genre d'avantage social augmente ses coûts, mais

s'il s'agissait d'un régime national, aucun employeur n'aurait alors l'impression que le fait d'embaucher une femme nuit à sa situation concurrentielle. Ce serait alors l'État qui assumerait ce que l'on considère actuellement comme un coût privé. Même si celui-ci devait défrayer le paiement des congés de maternité, l'employeur devrait néanmoins assumer une partie des coûts associés au départ d'une employée pour une période brève ou prolongée. Il lui faut remplacer l'employée absente et le retour de cette personne entraîne nécessairement des coûts d'ajustement.

On peut considérer que l'absence de congé parental (pour la mère ou pour le père) constitue une forme de discrimination salariale et que le concept d'une rémunération égale pour un travail égal devrait comprendre ces avantages sociaux. C'est là l'opinion du Congrès du travail du Canada[13]. Si l'on envisageait d'offrir un congé parental complet, il s'imposerait évidemment de distinguer entre le soutien du revenu pendant la période où la mère est physiquement incapable de travailler et celui du revenu offert au père ou à la mère qui désire élever son enfant. Le congé de maternité, comme les régimes de retraite, ne semble pas être directement relié à la question de la rémunération égale; il le devient, néanmoins, si l'on considère qu'il fait partie intégrante du salaire.

Le traitement réservé aux femmes dans le cadre du régime d'assurance-chômage dépend de la manière dont celui-ci est conçu, aussi bien du point de vue de son financement que du versement des prestations. La discrimination statistique à l'égard des femmes se manifestera sans doute si les entreprises doivent elles-mêmes financer les congés de maternité. Si l'on ne distingue pas les congés parentaux ni les congés d'adoption de l'incapacité liée au fait de porter un enfant, il y aura alors discrimination à l'égard des femmes enceintes, puisque la période d'incapacité physique qu'elles vivent sera traitée de la même façon que les congés offerts aux parents adoptifs ou au père. Dans pareil cas, ce sera le traitement égal de personnes se trouvant dans des situations différentes qui sera injuste.

Tout cela nous amène à penser que les lois favorisant une rémunération égale pour un travail égal, ou pour un travail de valeur égale, ne permettront pas de modifier les tendances observées dans les statistiques sur les revenus des hommes et des femmes au cours de leur vie active. En raison de leurs responsabilités familiales, les gains des femmes au cours de leur vie continueront à être inférieurs à ceux des hommes. Toutefois, dans la mesure où la contribution d'un travailleur à l'entreprise doit être évaluée sur une longue période, il se peut que les lois favorisant une rémunération égale pour un travail égal se traduisent par une rémunération excessive des femmes, ou encore par leur sous-emploi, si les

employeurs sont conscients que la contribution totale des femmes à l'entreprise peut s'avérer inférieure à celle des hommes.

L'évolution différente des femmes sur le marché du travail engendre toute une série de problèmes qui n'entrent pas dans le cadre de la présente étude, mais n'en demeurent pas moins très importants, notamment ceux qui ont trait aux régimes de retraite, aux congés de maternité et à l'assurance-chômage.

7 RÉMUNÉRATION ÉGALE POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

Dans la présente section, nous étudierons la question de la rémunération égale pour un travail de valeur égale, ou le problème de la comparaison des valeurs.

Certaines personnes s'inquiètent de ce que les lois favorisant un salaire égal et les programmes d'action positive pourraient faire davantage de tort que de bien. Nous avons déjà mentionné les craintes de Robb (1981) au sujet de la Loi canadienne sur les droits de la personne, ainsi que la croyance du Fraser Institute, mentionnée dans Block et Walker (1982), selon laquelle une bonne part de la législation récente favorisant "l'égalité en droits" pourrait avoir une incidence négative sur les groupes qu'elle visait à favoriser. Les auteurs soutiennent que le principe de l'action positive a été mal compris et que les programmes ont été mal appliqués, ce qui a beaucoup nui au groupe qui devait en bénéficier, tout en représentant une intervention injustifiée du gouvernement dans l'économie. Enfin, ils ont aussi attaqué le principe de la rémunération égale pour un travail égal par analogie avec l'argument voulant que les lois sur le salaire minimum augmentent le chômage puisqu'il est alors peu rentable pour les employeurs d'embaucher des travailleurs ayant une faible productivité. Les auteurs soutiennent que les lois favorisant une rémunération égale pour un travail

égal entraînent un chômage plus élevé chez les femmes puisque leur productivité est plus faible que celle des hommes. La réponse la plus simple à cela est la suivante : si deux personnes font le même travail, leur productivité est donc la même par définition.

Les États-Unis ont une expérience beaucoup plus vaste de l'application du principe de la valeur égale que le Canada. La loi américaine sur la rémunération égale a été votée en 1963 et le chapitre VII de la Loi sur les droits civils (Civil Rights Act) a été adopté en 1964. Ce chapitre VII élargissait la portée de la loi sur la rémunération égale puisqu'il devenait illégal pour les employeurs d'exercer quelque discrimination que ce soit dans leurs pratiques relatives à l'emploi. Malgré la controverse soulevée par la possibilité d'appliquer le chapitre VII uniquement dans le cadre des prescriptions restrictives de la rémunération égale pour un travail égal, la question portant sur l'égalité de valeur est toujours débattue[14]. Davis et Spengelman en ont conclu qu'aux États-Unis le statut légal du principe de la valeur égale est plutôt ambigu.

On arrive à la même conclusion pour le Canada; voir Jain (1981). Comme nous l'avons déjà mentionné, cependant, les tribunaux ont adopté une attitude plutôt libérale en décidant que l'expression "même travail" ne signifiait pas "travail identique". La Saskatchewan et l'Alberta ont décrété que

lorsque les hommes sont minoritaires dans une profession, ils ne doivent pas être mieux payés que les femmes s'ils remplissent les mêmes fonctions; en Ontario, on a jugé qu'il n'était pas suffisant que deux postes portent des titres différents pour que la nature du travail diffère.

Pour ce qui a trait à la comparaison du travail, les lois sur les droits de la personne du gouvernement fédéral et du Québec assurent une rémunération égale pour un travail de valeur égale (travail "équivalent" au Québec). Au Québec, on juge que ce principe s'applique à des emplois différents. Jain a constaté (p. 15) que jusqu'en mars 1981, aucune cause relevant de ces lois n'a été portée devant les tribunaux. La Commission des droits de la personne a obtenu un règlement dans le cas des directrices de soins infirmiers dans les hôpitaux et des bibliothécaires, hommes et femmes, dans la fonction publique.

Il est évident que l'essentiel du problème que pose le concept (et la mise en oeuvre) de la rémunération égale pour un travail de valeur égale réside dans le calcul de la valeur du travail. La théorie économique ne nous est pas très utile pour ce calcul et la seule approche opérationnelle est celle qui repose sur les descriptions de postes et les évaluations. Treiman et Hartmann (1981, p. 71ff) et Sorensen (1982) croient fermement qu'il est possible de faire une évaluation des postes; d'ailleurs, les tribunaux eux-mêmes tiennent

compte des évaluations existantes. En rendant leur décision dans la cause Gunther aux États-Unis, "les tribunaux ont jugé important le fait qu'on ait mené une enquête sur la valeur des emplois en question et que, bien que l'on ait évalué les emplois des intendantes à 95 % de la valeur des emplois des gardes, celles-ci n'ont reçu que 70 % du taux de salaire auquel elles avaient été évaluées". Au Canada, les systèmes d'évaluation des employeurs ont été utilisés comme preuve dans des causes portant sur le principe de la valeur égale. Comme les systèmes actuels d'évaluation de postes sont souvent utilisés, il convient d'étudier les inconvénients qu'ils comportent.

La méthode habituelle d'évaluation consiste à affecter des points correspondant à divers aspects d'un emploi. Une telle pondération est nécessairement subjective puisqu'elle est fondée sur la perception qu'a l'évaluateur de la valeur de ces divers éléments. Les emplois pour lesquels le total des points est identique devraient théoriquement bénéficier du même salaire bien qu'ils puissent être très différents. Il se peut que les descriptions de postes dont on se sert pour faire ce genre d'évaluation et les pondérations accordées ne fassent que perpétuer les présomptions et les biais déjà existants au sujet des emplois des femmes; cet argument a été invoqué par Sorensen (1981, p. 27). De plus, une telle méthode peut réduire le pouvoir de la négociation

collective puisqu'elle crée des rigidités dans la hiérarchie des salaires.

Nous avons déjà traité de l'hypothèse selon laquelle le fait d'augmenter le salaire des femmes en fonction de la valeur équivalente des emplois nuirait à la rentabilité des entreprises, puisque cela accroîtrait leurs coûts totaux de main-d'oeuvre. Le Stanford Research Institute a estimé qu'il faudrait environ 90 milliards de dollars pour combler l'écart présumé discriminatoire qui existait aux États-Unis en 1980; à ce sujet voir Davis et Spengelman (1982, p. 9).

On préconise maintenant l'action positive parce que les correctifs offerts par la législation sur l'égalité des salaires ne semblent pas éliminer les écarts historiques observés sur les plans de la rémunération des hommes et des femmes et de leur participation au marché du travail. Le ministère du Travail de la Saskatchewan décrit l'action positive comme une mesure adoptée par les employeurs ou les syndicats afin d'éliminer les barrières discriminatoires à l'égard des femmes ou des minorités qui les empêchent de progresser dans leur carrière[15]. Le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration définit l'action positive comme un système qui permet de corriger les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes et des groupes minoritaires[16].

Ces deux gouvernements fournissent de l'aide et des conseils aux entreprises qui désirent mettre en place un programme d'action positive. D'autres mesures ont aussi été prises au Canada. Dans la fonction publique fédérale, on a mis sur pied le programme d'équité en matière d'emploi, alors que, au Manitoba, on a élaboré un programme portant sur les nouvelles carrières et visant à fournir des possibilités de formation et d'emploi aux groupes désavantagés. L'Alberta et la Saskatchewan ont choisi d'embaucher des Indiens du Nord dans le cadre des projets AMOK et SYNCRUDE. La Commission des droits de la personne de la Saskatchewan est cependant d'avis que l'incidence de ce genre de programme fonctionnant sur une base volontaire, à la pièce, sera nécessairement très restreinte. À son avis, seule l'adoption d'un programme de respect de l'obligation contractuelle pourrait assurer un effet soutenu sur le marché du travail[17].

Dans une analyse au ton plutôt élégiaque de l'action positive au Canada, effectuée à la fin de l'année internationale des femmes, Moore et Laverty ont soutenu à peu près le même point de vue[18]. Les auteurs croient qu'il incombe au gouvernement d'assumer les responsabilités en matière de droits de la personne et de changements sociaux et que, si les programmes volontaires d'action positive ne se traduisent pas par des changements observables, il s'imposera sans doute d'adopter une réglementation plus sévère. Ils soulignent que

les entreprises privées devraient pouvoir traiter les coûts plutôt substantiels de tels programmes comme une dépense déductible de l'impôt. "Si les gouvernements considèrent que l'action positive correspond à un besoin social important, il est raisonnable qu'ils y affectent des fonds publics, comme ils le font pour d'autres programmes sociaux. Le fait de permettre aux entreprises de déduire de leur impôt le coût de l'action positive favoriserait certes leur participation" (Moore et Laverty, 1977, p. 23). Les auteurs signalent qu'il ne s'agit pas d'imposer des quotas et que l'établissement d'objectifs exige une analyse approfondie tant des besoins des entreprises que des ressources disponibles. On peut citer la fonction publique de la Saskatchewan à titre d'exemple de ce genre d'approche. En effet, la proportion de femmes ingénieures que celle-ci vise à embaucher est nettement inférieure à celle qu'elle s'est fixée dans les autres domaines, puisqu'une évaluation réaliste du marché a indiqué que très peu de femmes exercent cette profession. Les analystes sont d'avis qu'il faudra attendre environ 15 ans pour retrouver suffisamment de femmes qualifiées dans ce domaine. Lazar (1982) croit aussi qu'il faut favoriser une certaine souplesse dans l'établissement des quotas et des délais pour les atteindre, bien que le mot "quota" semble ici renvoyer au sens du mot "objectif" employé par Moore et Laverty.

Un autre facteur entre en ligne de compte lorsqu'on considère, comme le font Moore et Laverty, que l'égalité des salaires doit constituer un objectif social. En effet, il faut s'attendre alors à ce que la situation économique influe sur l'enthousiasme des gouvernements à légiférer dans ce domaine. En période de chômage élevé, de telles lois ne constituent pas une priorité. De plus, on peut observer des changements dans la participation des femmes à la population active lorsque la situation économique se modifie. C'est ce qui s'est produit au cours des deux guerres mondiales lorsque les pénuries de main-d'oeuvre ont favorisé l'adoption de politiques incitant les femmes à entrer dans la population active. Au cours de la Première Guerre mondiale, certaines entreprises versaient aux hommes et aux femmes le même salaire pour effectuer un travail semblable (voir ministère du Travail du Canada, 1959, pp. 6-7); en fait, le ministre du Travail avait fait la déclaration suivante au cours de la dernière année de la guerre : "On devrait accorder aux femmes exécutant des travaux habituellement confiés aux hommes le salaire égal pour le travail égal et on ne devrait pas leur confier des tâches au-delà de leurs forces" (p. 7). La question de la rémunération égale pour un travail égal n'a pas été abordée entre les deux guerres, mais elle a été soulevée de nouveau au cours de la Seconde Guerre mondiale. À la fin de la guerre, ce sont les syndicats qui ont réclamé ce genre de législation et, en 1951, le Bureau international du travail adoptait la Convention concernant l'égalité de la

rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Plus récemment, Diane Werneke a étudié l'incidence des fluctuations cycliques sur la participation des femmes à la population active en Belgique, en France, en Suède et au Royaume-Uni[19]. Elle a constaté que cette participation des femmes s'était accrue, mais que celles-ci continuaient à être concentrées dans les secteurs d'activité où l'utilisation du capital est faible et les salaires sont bas. Parallèlement à ce phénomène, elle notait aussi que le nombre de femmes en chômage augmentait. Pour ce qui est du processus de socialisation, elle déclarait : "Bien que l'on déploie consciemment des efforts pour éliminer les stéréotypes, on observe encore que dans les universités les femmes ont davantage tendance à s'inscrire dans les facultés des arts et lettres, alors que dans les écoles techniques, elles suivent généralement des cours menant aux secteurs d'activité traditionnellement 'féminins'" (Werneke, 1978, p. 39). Malgré que les données dont elle s'est servie étaient hautement agrégées, ce qui rendait difficile la distinction entre les travailleurs découragés qui ont quitté la population active et ceux qui s'y sont joints, Werneke concluait que les conditions d'emploi dans certains secteurs d'activité se détérioraient davantage pour les femmes que pour les hommes et ce, dans tous les pays. Ainsi, au fur et à mesure que la récession de 1976 se généralisait dans les diverses économies, les femmes

détenant les postes de bas niveau étaient les premières à être mises à pied, et il était plus difficile pour elles de se trouver un autre emploi en raison de leur domaine très restreint de compétences. Elle affirmait (p. 51) que "pendant une période de ralentissement économique, la concentration professionnelle des femmes est un obstacle important pour elles lorsqu'elles cherchent à se trouver un emploi convenable et que cela bloque leurs efforts en vue de sortir des emplois traditionnellement considérés comme 'féminins'". Elle soulignait aussi que les règles institutionnelles, comme celles de l'ancienneté, nuisaient aux femmes en période de récession, puisque celles-ci participaient à la population active de façon plus intermittente que les hommes.

Comme les femmes ne réagissent pas aux fluctuations cycliques de la même façon que les hommes, elles peuvent fort bien subir un taux de chômage plus élevé pendant une période de ralentissement économique, malgré les correctifs législatifs mis en place.

Lazar a aussi présenté un argument intéressant selon lequel les programmes d'action positive rendraient le marché de la recherche d'emploi plus efficace. Il présume que les personnes qui se cherchent un emploi ont une certaine aversion à l'égard des risques et qu'elles classent les entreprises auxquelles elles s'adressent par ordre décroissant de rendement prévu. Ce rendement est fonction de la probabilité

d'une offre d'emploi, du salaire auquel elles pensent être embauchées et de l'information dont elles disposent sur l'entreprise. Sans action positive, l'information des femmes au sujet de certains secteurs d'emploi est plutôt restreinte (puisque celles-ci prennent connaissance des possibilités d'emploi essentiellement par le biais d'amis, ou par d'autres méthodes informelles), et la probabilité d'une offre d'emploi est faible; les femmes sont donc clairement restreintes et désavantagées dans l'éventail des possibilités de recherche d'emploi. Sans programme d'action positive,

> ... l'information disponible au sujet des secteurs d'emploi "moins traditionnels" pour les femmes serait beaucoup plus biaisée ... et présenterait beaucoup plus de lacunes. En raison de leur aversion à l'égard des risques, les femmes limiteraient sans doute leurs activités de recherche aux domaines "traditionnels" et continueraient d'être surreprésentées dans ces domaines (1982, p. 15).

Cette analyse s'inscrit très bien dans la perspective des programmes d'action positive qui visent à éliminer les barrières qui empêchent les femmes et d'autres groupes d'entrer dans des domaines d'emploi non traditionnels. Lazar considère que l'on n'a peut-être pas suffisamment étudié l'une de ces barrières, à savoir le manque d'information, qui réduit l'espoir des femmes d'être embauchées (sans doute avec raison). Lazar étudie le problème du point de vue d'un chercheur; il ne traite donc pas de l'augmentation inévitable des coûts que représentent les programmes d'action positive aux yeux des employeurs.

La situation économique du Canada peut fort bien influer sur l'intérêt des gouvernements a effectuer des changements législatifs. C'est peut-être ce qui s'est produit récemment aux États-Unis. Les règlements visant le respect de l'obligation contractuelle, qui ont été mis en vigueur sous l'administration Carter (1980), ont été considérablement modifiés, bien que les grandes entreprises faisant de la sous-traitance pour le gouvernement fédéral (c'est-à-dire les entreprises embauchant 500 personnes ou plus) ne sont pas touchées par ces modifications; voir Silbergeld (1982). En résumé, les nouveaux règlements accroissent la taille minimale des établissements qui doivent présenter un programme d'action positive, permettent à ces entreprises de fonctionner sans surveillance pendant cinq ans, et assouplissent les critères de respect des lignes directrices. En vertu des nouvelles lignes directrices, lorsque le pourcentage de femmes ou de personnes d'un groupe minoritaire quelconque dans une entreprise est d'au moins 80 % de leur fréquence dans la "population active relative", on considère alors que l'entreprise a suffisamment eu recours aux minorités et aux femmes disponibles.

Le fait d'augmenter les seuils d'application de la politique, faisant passer le nombre d'employés de 50 à 250 et la valeur des contrats octroyés dans une année donnée de 50 000 à 1 million de dollars, entraînera une réduction du nombre d'entreprises tenues de présenter des programmes

d'action positive sous forme écrite. De plus, aucune vérification du respect des normes n'est effectuée auprès des entreprises avant l'octroi du contrat. Ainsi, les États-Unis se retrouveront dans une situation analogue à celle que la Commission des droits de la personne dénonce au Canada : les programmes d'action positive deviendront l'exception plutôt que la règle, et sans véritable appui gouvernemental, ils perdront une bonne part de leur force de persuasion. La perception qu'on a des programmes d'action positive dans certains secteurs de la société est subtilement décrite dans cette conclusion : "Bien que certains aspects du fardeau que représente le respect de l'action positive imposé par la réglementation soient allégés par les nouvelles règles, les principaux sous-traitants du gouvernement fédéral devront néanmoins mettre en oeuvre, maintenir et mettre à jour leurs programmes d'action positive et se soumettre à une certaine surveillance. La réglementation continuera sans doute de susciter des litiges relativement à certaines questions, notamment en ce qui concerne l'autorité statutaire et constitutionnelle à cet égard et la portée de la réglementation" (Silbergeld, 1982, p. 237). On ne considère ici que les aspects négatifs de l'action positive, à savoir son coût pour l'entreprise et la possibilité qu'elle réduise les pouvoirs de celle-ci.

Le problème bien réel lié à la définition du travail égal est loin d'être aussi complexe que les problèmes concep-

tuels que soulève la notion de "travail de valeur égale", ou le principe même de l'action positive. Les outils de la science économique ne permettent pas tellement d'éclairer ces notions, mais ils peuvent certes aider à en décrire les effets.

L'hypothèse de Lazar selon laquelle les programmes d'action positive peuvent améliorer les possibilités d'emploi des femmes en accroissant l'information dont elles (et d'autres) disposent est sans doute le seul argument objectif qui permette d'appuyer une telle politique.

L'utilisation de systèmes d'évaluation de postes pour déterminer s'il s'agit d'un travail de valeur égale ne relève pas de la théorie économique. La théorie de la productivité marginale est fondée sur les deux aspects du marché (la demande et l'offre) et non pas uniquement sur l'offre, sur laquelle reposent essentiellement les descriptions de postes.

8 CONCLUSIONS

Voici les conclusions à tirer de ce qui précède.

1. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes persistera sans doute dans l'avenir. En raison de leur rôle dans la famille, la participation des femmes à la population active sera, en moyenne, moins soutenue. Cet écart peut toutefois être réduit par une loi favorisant l'égalité des salaires et par une modification du processus de socialisation, mais il ne sera jamais entièrement éliminé.

L'écart de salaire a des effets dans d'autres domaines. Ainsi, le principe d'une rémunération égale pour un travail égal assurera des prestations de retraite égales aux hommes et aux femmes qui auront passé autant de temps dans la population active; cela ne permettra pas pour autant de corriger l'inéquité des régimes de retraite à l'endroit des femmes qui s'absentent un certain temps du marché du travail pour élever une famille ou fournir des services à leur mari. Une réforme des régimes de retraite s'impose pour assurer des prestations de retraite appropriées à toutes les personnes âgées, quelle qu'ait été leur expérience passée sur le marché du travail.

2. La loi favorisant une rémunération égale pour un travail égal corrigera certainement des anomalies dans les domaines où elle s'applique. Comme elle vise uniquement les personnes qui occupent des postes identiques dans une même entreprise, son incidence ne sera pas très importante. Les arguments à l'effet qu'un travail ne commande pas nécessairement un salaire égal n'ont aucun fondement économique, mais l'imposition d'une rémunération égale a néanmoins des effets sur l'affectation et la répartition des ressources. Ce genre de loi peut engendrer une augmentation du chômage des femmes et une redistribution de revenu aux dépens des propriétaires d'entreprises, mais en faveur de la main-d'oeuvre.

3. Le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale est très peu appliqué au Canada à l'heure actuelle, bien qu'il soit enchâssé dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'incidence de cette loi est imprévisible en raison des problèmes que pose son interprétation sur les plans juridique et économique. Il faudra donc attendre quelques années avant de pouvoir en évaluer les véritables effets.

4. Le statut social des jeunes filles et la manière dont elles sont éduquées influent sûrement sur la position qu'elles sont appelées à occuper sur le marché du travail. Les lois sur l'égalité des salaires peuvent agir graduelle-

ment sur leurs anticipations, mais on ne peut s'attendre à ce qu'elles produisent des effets rapides et importants. En raison de la différence évidente entre la vie d'un homme et celle d'une femme, il existera toujours une certaine différence dans leur engagement moyen dans la population active; cela se traduira inévitablement dans leurs gains tout au long de leur vie active.

5. Les programmes d'action positive peuvent être utiles dans le réseau scolaire puisqu'ils permettent de mieux orienter et informer les jeunes filles. Les modes de vie changent sans cesse et les femmes sont de plus en plus conscientes qu'elles ont à passer au moins une partie de leur vie sur le marché du travail.

6. Les programmes d'action positive n'ont pas reçu beaucoup d'appui au Canada. Quoi qu'il en soit, ils ne constituent que des mesures à court terme qui disparaîtront éventuellement, au fur et à mesure que les structures institutionnelles de l'économie se modifieront. Les femmes n'accéderont à l'égalité sur le marché du travail que lorsqu'on leur fournira des chances égales au cours de leurs études, ainsi que dans leur travail domestique et leur vie sociale. L'égalité de rémunération sur le marché du travail est peut-être une chimère, mais l'égalité des chances n'en est certainement pas une; la satisfaction des femmes qui

réussissent aussi bien dans leur carrière professionnelle que dans leur vie personnelle témoigne de son importance.

NOTES

1 Ministère du Travail du Canada, À travail égal salaire égal, Ottawa, 1959, p. 1.

2 R. Mendelsohn, The Condition of the People: Social Welfare in Australia, 1970-1975, Sydney, Allen and Unwin, 1979, pp. 163-164.

3 Par exemple, les lois passées en Australie, en 1972, et aux États-Unis, en 1964 (Civil Rights Act). L'organisation internationale du travail a émis une déclaration sur l'égalité des chances et le traitement réservé à la main-d'oeuvre féminine [International Labour Conference, 60e session, 1975, rapport n° 8, Genève (publié pour la première fois en 1974)]. La loi australienne est reproduite dans "ILO Legislative Series: Chronological Index of Legislation 1919-78", Genève, 1980.

4 Une bonne description de la législation sur la rémunération égale est présentée dans "Equal Pay in Canada", un rapport préparé par le comité des politiques à l'égard des femmes de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, juillet 1977. En 1976, le Québec a adopté une loi favorisant le salaire égal pour un travail de valeur égale et le gouvernement fédéral a fait de même dans le cadre de la Loi canadienne sur les droits de la personne (1978).

5 Margaret R. Davis et Robert C. Spengelman, The Comparable Worth Controversy, SRI Research Report No. 660, Palo Alto, SRI, avril 1982.

6 Buchanan et Tollison ont justement relevé ce point à la page 30 de leur ouvrage, où ils soulignent que l'axe "travail" ne représente pas un bien homogène, mais ne fait que classer les travailleurs nécessaires à la production en équipe en fonction du salaire qu'ils demandent. En fait, l'homogénéité imposée dans l'analyse classique est liée à l'anonymat des facteurs et à leur permutabilité.

7 Ministère du Travail de l'Ontario, Equal Pay for Work of Equal Value, Toronto, 1978. L'ouvrage cité était le suivant : Organisation de coopération et de développement économiques, Les salaires et la mobilité de la main-d'oeuvre, Paris, OCDE, 1965, pp. 21-22.

8 Conseil des sciences du Canada, Qui fait tourner la roue ? Compte rendu d'un atelier sur les femmes et l'enseignement des sciences au Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1982.

9 C. P. Snow, "The Two Cultures", The New Statesman, vol. 52, n° 1334, 1956, pp. 413-414.

10 Jane Gaskell, "Education and Career Choice, Enrollment Data and Beyond", document présenté à une conférence du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, tenue les 9 et 10 décembre 1982 et portant sur les données nécessaires pour faire avancer la recherche sur les femmes et l'économie canadienne, Université du Manitoba, Institute of Social and Economic Research, Winnipeg.

11 J. Scott, "Science Subject Choice and Achievement of Females in Canadian High Schools", International Journal of Women's Studies, vol. 4, n° 4, 1981, pp. 348-361.

12 André Laurent, "Equality in Social Security in the EEC", International Labour Review, vol. 121, n° 4, 1982, pp. 373-385.

13 Déclaration du Congrès du travail du Canada, Report of the Ad Hoc Working Group on Maternity/Parental Leave, Ottawa, CTC, janvier 1982.

14 Voir Davis et Spengelman (1982) au sujet de Lemons vs. the City of Denver, cause qui reconnaissait le principe du "travail égal" et Gunther vs. the County of Washington, où les tribunaux ont reconnu la notion de "travail comparable".

15 Ministère du Travail de la Saskatchewan, An Affirmative Action Handbook, Women's Division, Regina, 1981, p. 1.

16 Emploi et Immigration Canada, Action positive, brochure, Ottawa, sans date.

17 Saskatchewan Human Rights Commission, Affirmative Action News, n° 1, janvier 1981.

18 Joy Moore et Frank Laverty, "Affirmative Action: A Sadly Passive Event", The Business Quarterly, vol. 22, 1977.

19 Diane Werneke, "The Economic Slowdown and Women's Employment Opportunities", International Labour Review, vol. 117, n° 1, 1978, pp. 37-51.

RÉFÉRENCES

Alchian, A. A. et Demsetz, H., "Production, Information Costs, and Economic Organization", The American Economic Review, vol. 62, n° 5, décembre 1972, pp. 777-794.

Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, "Equal Pay in Canada", un rapport préparé par le Women's Policy Committee, Saskatchewan, septembre 1977, reprographié.

Becker, Gary S., Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, National Bureau of Economic Research, New York, Columbia University Press, 1964.

Block, W. et Walker, M., Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity, Vancouver, Fraser Institute, 1982.

Boulet, Jac-André et Lavallée, Laval, Les femmes et le marché du travail : un cadre analytique de recherche, Conseil économique du Canada, document n° 208, Ottawa, décembre 1981.

Breton, Albert, Le mariage, la population et le taux d'activité des femmes, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1984.

Buchanan, James M. et Tollison, Robert D., "The Homogenization of Heterogeneous Inputs", The American Economic Review, vol. 71, n° 1, mars 1981, pp. 28-38.

Commission de l'assurance-chômage, Étude d'ensemble du régime d'assurance-chômage, Ottawa, Commisssion de l'assurance-chômage, 1977.

Conseil des sciences du Canada, Qui fait tourner la roue ?, Compte rendu d'un atelier sur les femmes et l'enseignement des sciences au Canada, préparé par Janet Ferguson, Ottawa : Approvisionnements et Services Canada, 1982.

Conseil économique du Canada, L'amorce d'un redressement, Vingtième Exposé annuel, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1983.

Conseil économique du Canada, Des travailleurs et des emplois : une étude du marché du travail au Canada, Ottawa, Information Canada, 1976.

Davis, M. R. et Spengelman, R. C., The Comparable Worth Controversy, SRI International (auparavant Stanford Research Institute), Research Report No. 660, Palo Alto, SRI, avril 1982.

Emploi et Immigration Canada, Action positive, brochure, sans date.

Falk, R. et Bar Hillel, M., "Magical Possibilities of the Weighted Average", Mathematics Magazine, vol. 53, 1980, p. 107.

Gaskell, Jane, "Education and Career Choice, Enrollment Data and Beyond", document présenté à une conférence du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, tenue les 9 et 10 décembre 1982 et portant sur les données nécessaires pour faire avancer la recherche sur les femmes et l'économie canadienne, Université du Manitoba, Institute of Social and Economic Research, Winnipeg.

Gould, S. J., The Mismeasure of Man, New York, Norton, 1981.

Green, C. et Cousineau, J.-M., Chômage et programme d'assurance-chômage, Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1976.

Gronau, Reuben, "Leisure, Home Production, and Work - The Theory of the Allocation of Time Revisited", Journal of Political Economy, vol. 85, n° 6, décembre 1977, pp. 1099-1124.

Grubel, H. G., Maki, D. et Sax, S., "Real and Insurance Induced Unemployment in Canada", Revue canadienne d'économique, vol. 8, n° 2, mai 1975, pp. 174-191.

Gunderson, M., "Male-Female Wage Differentials and the Impact of Equal Pay Legislation", Review of Economics and Statistics, vol. 57, novembre 1975, pp. 462-469.

Gunderson, M., "Structure du travail", dans Pouvoir choisir, textes rassemblés par Gail Cook, Ottawa, Statistique Canada, 1976, pp. 103-158.

Gunderson, M., "Decomposition of the Male-Female Earnings Differential, Canada, 1970", Revue canadienne d'économique, août 1979, pp. 479-484.

Haessel, W. et Kuch, P., Une analyse des gains au Canada, Ottawa, Statistique Canada, 1979.

Hall, R. L. et Hitch, C. J., "Price Theory and Business Behaviour", Oxford Economic Papers, vol. 2, mars 1939, pp. 12-45.

Harberger, A. C., "On Measuring the Social Opportunity Cost of Labour", International Labour Review, vol. 103, n° 6, juin 1971, pp. 559-579.

Hoffman, Carl C. et Quade, Dana, "Regression and Discrimination: A Case of Lack of Fit", avril 1982. À paraître dans Sociological Methods and Research.

Holmes, R. A., "Male-Female Earnings Differentials in Canada", The Journal of Human Resources, vol. 3, n° 1, hiver 1976, pp. 109-117.

Jain, H. C. "Race and Sex Discrimination in the Work Place: An Analysis of Theory, Research and Public Policy in Canada", CEIC, Ottawa, mars 1981.

Jain, H. C. et Sloane, P. J., Equal Employment Issues, Race and Sex Discrimination in the United States, Canada and Britain, New York, Praeger Publishers, 1981.

Laurent, André, "Equality in Social Security in the EEC", International Labour Review, vol. 121, juillet-août 1982, pp. 373-385.

Lazar, Fred, "Job Search Theory and Affirmative Action Programs for Women", document présenté à une réunion de la "Eastern Economic Association", Toronto, Université de New York, avril 1982, reprographié.

Lester, R. A., "Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems, American Economic Review, vol. 36, 1946, pp. 63-82.

Machlup, F., "Theories of the Firm: Marginalist, Behavioral, Managerial", American Economic Review, vol. 5, 1967, pp. 1-33.

Malkiel, B. G. et Malkiel, J. A., "Male-Female Pay Differentials in Professionnal Employment", American Economic Review, vol. 63, septembre 1973, pp. 675-692.

McInnis, A., "Affirmative Action and Reaction", Université de la Saskatchewan, Faculté de Droit, Saskatoon, 1980, reprographié.

Mendelsohn, R., The Condition of the People, Sydney, Allen and Unwin, 1979.

Mincer, Jacob, "Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labour Supply", dans Aspects of Labor Economics, National Bureau of Economic Research, Princeton, Princeton University Press, 1962, pp. 63-105.

Ministère du Travail de l'Ontario, Equal Pay for Work of Equal Value, Toronto, octobre 1976.

Ministère du Travail du Canada, À salaire égal, travail égal, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1959.

Moore, Joy et Laverty, Frank, "Affirmative Action: A Sadly Passive Event", The Business Quarterly, automne 1976, pp. 22-27.

Ostry, Sylvia, The Female Worker in Canada, Ottawa, Bureau fédéral de la Statistique, 1968.

Phelps, Edmund S., "The Statistical Theory of Racism and Sexism", American Economic Review, vol. 6, n° 4, pp. 659-661.

Poduluc, J., Incomes of Canadians, Ottawa, Bureau fédéral de la Statistique, 1968.

Polochek, S., "Occupational Self Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure", Review of Economics and Statistics, vol. 63, février 1981, pp. 10-69.

Robb, R., "Earnings Differentials between Males and Females in Ontario", Revue canadienne d'économique, vol. 11, mai 1981, pp. 350-359.

Robb, R., "Occupational Segregation and Equal Pay for Work of Equal Value: Some Comments", Windsor, University Brock, 1982, reprographié.

Rosen, Elise, "A Report on the Comprehensive Review of the Unemployment Insurance Program of Canada", Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 1977, reprographié.

Saskatchewan Human Rights Commission, Affirmative Action News, vol. 1, janvier 1981.

Saskatchewan Human Rights Commission, Affirmative Action News, vol. 2, janvier 1982.

Shapiro, D. M. et Stelcner, M., "Male-Female Earnings Differentials and the Role of Language in Canada, Ontario and Quebec, 1970", Revue canadienne d'économique, mai 1981, vol. 14, n° 2, pp. 341-348.

Silbergeld, A. F., "New Affirmative Action Regulations for Government Contractors", Labour Law Journal, vol. 33, avril 1982, pp. 231-237.

Sloane, Peter J., Women and Law Pay, London, The MacMillan Press, 1980.

Snow, C. P., "The Two Cultures", The New Statesman, vol. 52, n° 1334, octobre 1956, pp. 413-414.

Sorensen, E., "An Economic Analysis of Comparable Worth", New Labor Review, vol. 4, automne 1982, pp. 19-22.

Travail Canada, Normes du travail au Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, décembre 1975.

Travail Canada, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Les femmes dans la population active, faits et données, 1977, partie III, Ottawa, 1981.

Treiman, D. J. et Hartman, H. I., Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value, Washington, National Academy Press, 1981.